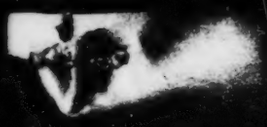


Conseil du trésor

Vers une meilleure représentation de la diversité québécoise dans l'administration publique :

Rapport sur l'accès à l'égalité en emploi dans la fonction publique québécoise depuis 1980

Québec

100-07068/

Vers une meilleure représentation de la diversité québécoise dans l'administration publique :

Rapport sur l'accès à l'égalité en emploi dans la fonction publique québécoise depuis 1980

Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits.
Article 1

Déclaration universelle des Droits de l'Homme
Décembre 1948

Cette publication est réalisée par le
Sous-secrétariat au personnel de la fonction publique du Conseil du trésor
Février 2000

Gouvernement
du Québec

Le ministre d'État à l'Administration
et à la Fonction publique
Président du Conseil du trésor

Québec, le 29 mars 2000

Monsieur Jean-Pierre Charbonneau
Président de l'Assemblée nationale
Hôtel du Parlement
Bureau 1.30
Québec (Québec)
G1A 1A4

Monsieur le Président,

Conformément à l'article 80 de la *Loi sur la fonction publique* (L.R.Q., c.F-3.1.1), j'ai l'honneur, au nom du gouvernement, de déposer le rapport concernant l'accès à l'égalité en emploi dans la fonction publique du Québec.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

JACQUES LÉONARD

Ce bilan a été préparé par :

le Service des politiques de personnel,
de la Direction des politiques, de la recherche et du développement
du Sous-secrétariat au personnel de la fonction publique
au Secrétariat du Conseil du trésor

PRÉAMBULE

La version préliminaire de ce rapport a été réalisée au cours de l'année 1998. Son contenu a été ajusté au cours de l'année 1999-2000 pour inclure les plus récentes décisions gouvernementales ainsi que les premiers résultats qui en découlent.

Il fait état des principaux résultats obtenus en matière d'accès à l'égalité en emploi dans la perspective de l'ensemble des efforts effectués dans la fonction publique québécoise depuis 1980. Il se veut une rétrospective des mesures prises, des programmes et des politiques. Il énumère les partenaires responsables et ceux associés. Il rappelle les événements qui les ont inspirés.

Vingt ans après le début des premières mesures, il montre où nous en sommes, comment nous avons géré cet investissement, quels sont nos résultats. Il indique les pistes des prochaines mesures à prendre dans la foulée des plus récentes décisions gouvernementales.

NDLR :
Pour ne pas alourdir le texte, nous nous conformons à la *règle* qui permet d'utiliser le masculin avec une valeur de neutre.

TABLE DES MATIÈRES

PAGE

Introduction 6

1. Contexte : le sens et le cadre des programmes d'accès à l'égalité en emploi 7

2. Politiques, programmes et plan d'embauche dans la fonction publique québécoise de 1980 à 1998 9

3. Cibles et résultats 17

4. Opinions des partenaires au sujet des programmes d'accès à l'égalité 28

5. Analyse et diagnostic de la situation 30

6. Expériences canadiennes et étrangères 32

7. Conclusion et recommandations 34

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Détail de quelques bases légales et réglementaires 8

Tableau 2 : Panorama des partenaires gouvernementaux en accès à l'égalité et événements d'impact 10

Tableau 3 : Panorama complet des mesures gouvernementales en accès à l'égalité de 1980 à 1999 11

Tableau 4 : Sommaire des mesures en vigueur s'appliquant à toutes les clientèles cibles 12

Tableau 5 : Programme d'accès à l'égalité de la fonction publique pour les femmes 13

Tableau 6 : Plan d'embauche du gouvernement du Québec pour les personnes handicapées 15

Tableau 7 : Programme d'accès à l'égalité pour les membres des communautés culturelles 16

Tableau 8 : Sommaire des objectifs et résultats de représentation féminine 1992 -1998 18

Tableau 9 : Les femmes à l'emploi de la fonction publique : résultats 19

Tableau 10 : Les personnes handicapées à l'emploi de la fonction publique : résultats 21

Tableau 11 : Le Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH) : Bilan 22

Tableau 12 : Les membres des communautés culturelles à l'emploi de la fonction publique : résultats 23

Tableau 13 : Les anglophones à l'emploi de la fonction publique : résultats 24

Tableau 14 : Les autochtones à l'emploi de la fonction publique : résultats 25

Tableau 15 : Participation aux concours de recrutement des différentes composantes de la société québécoise pour les années 1992-1993 à 1997-1998 26

Tableau 16 : Participation aux concours de promotion des différentes composantes de la société québécoise pour les années 1992-1993 à 1997-1998 27

INTRODUCTION

L'évolution de l'accès à l'égalité en emploi au Québec

« L'adoption des programmes d'accès à l'égalité en emploi au Québec n'a rien d'un événement en marge de la réalité québécoise. Ces programmes s'inscrivent dans un processus de changement social qui a cours depuis le milieu des années 1960 et le début des années 1970. »[1] À travers le monde, divers groupes sociaux, dont les femmes, revendiquent de plus en plus fort un espace social exempt d'inégalités fondées sur le sexe, l'âge, la race, la religion ou d'autres motifs de discrimination.

Ces revendications ont conduit l'Assemblée nationale à doter le Québec, en juin 1975, d'une *Charte des droits et libertés de la personne*. Proclamée l'année suivante, en juin, la charte institue solennellement, pour toute personne vivant au Québec, la reconnaissance et la protection, en toute égalité, des libertés et droits fondamentaux, des droits économiques, sociaux, judiciaires et politiques et du droit à l'égalité sans discrimination.

Par la suite, le Conseil des ministres a adopté la première *Politique d'égalité en emploi pour les femmes dans la fonction publique québécoise* en 1980. Puis, en 1981, il a adopté la *Politique d'égalité en emploi dans la fonction publique pour les personnes handicapées* ainsi que la *Politique d'égalité en emploi pour les membres des communautés culturelles*. Les deux objectifs majeurs de ces politiques étaient :

1. d'éliminer les éléments discriminatoires des politiques, règlements, pratiques et directives en matière de gestion des ressources humaines;

2. d'assurer un juste équilibre de la représentation des clientèles cibles à tous les niveaux et dans tous les secteurs de la fonction publique.

Ces politiques sont en quelque sorte une concrétisation de l'approbation en 1975 du *principe de l'égalité des chances*. Toutefois, ces politiques ne permettaient pas de privilégier des mesures spéciales de discrimination positive pour les clientèles cibles comme peuvent le permettre les *programmes d'accès à l'égalité*. L'adoption de telles mesures, à cette époque, eut été contraire à la *Loi sur la fonction publique* et à la *Charte des droits et libertés de la personne* auxquelles elles étaient assujetties.

Aussi, année après année, plusieurs groupes défendant les droits des femmes sont revenus à la charge et ont demandé au gouvernement du Québec de modifier la *Charte des droits et libertés de la personne* de manière à permettre l'implantation de programmes d'accès à l'égalité. En 1982, la *Loi modifiant la Charte des droits et libertés de la personne* est adoptée. Elle ajoute la partie III à la Charte, laquelle rend possible l'instauration de programmes d'accès à l'égalité ayant pour objet d'accélérer la correction de la situation de personnes faisant partie des groupes victimes de discrimination dans l'emploi. Cet ajout à la charte permet l'application de mesures de redressement visant à éliminer cette discrimination.

Le gouvernement profite de la Conférence sur la sécurité économique des Québécoises, Décisions '85, pour annoncer l'entrée en vigueur de la partie III de la Charte. Cela signifie que l'implantation de programmes d'accès à l'égalité est maintenant légalement possible au Québec dans les secteurs de l'éducation ou de la santé et dans tout autre service ordinairement offert au public (article 86.1). L'obligation de mettre en place des programmes d'accès à l'égalité dans la fonction publique amènera le président du Conseil du trésor, lors de cette conférence, à annoncer que, conformément à l'article 86.7 de la charte, « des programmes d'accès à l'égalité seront élaborés pour la fonction publique et que le premier concernera les femmes » .[2] Ce qui fut fait en 1987.

C'est donc en partie pour répondre à l'obligation légale, mais surtout pour actualiser sa volonté de justice sociale et pour permettre, au sein de la fonction publique du Québec, la contribution des diverses composantes de la société québécoise, que les programmes d'accès à l'égalité en emploi dans la fonction publique ont été mis en place.

---

[1] Weatherspoon, Floyd D., Equal Employment Opportunity and Affirmative Action A Sourcebook, New York, Garland Publishing, 1985, p.xiii à xxxv. ; Krauss, Michael, « L'action positive : réflexions historiques et philosophiques » sous la direction de Krauss, Michael, Action positive : théorie et conséquences, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais, 1989, p. 1 à 17. Ces deux auteurs situent dans une perspective historique la montée des valeurs associées à l'accès à l'égalité.

[2] Rapport d'évaluation sur le programme d'accès à l'égalité pour les femmes de la fonction publique du Québec, 1987-1990.

BASES

1. CONTEXTE : LE SENS ET LE CADRE DES PROGRAMMES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

Les programmes d'accès à l'égalité sont un instrument de développement social. C'est un des moyens que le gouvernement du Québec s'est donné, dans les années 1980, pour permettre à toute la population une plus équitable participation à la vie sociale et publique. Ils répondaient alors à la nécessité de se doter, au Québec, de mesures proactives pour rétablir l'égalité en emploi entre les personnes, notamment par une meilleure représentativité de la diversité québécoise au travail. À terme, ils visent à donner à tous des chances égales d'accès à l'emploi, de développement et de progression de carrière.

D'ABORD : DES VALEURS

Ces programmes sont une réponse aux pressions sociales qui se sont accentuées au milieu des années 1960 et 1970. Ils témoignent de l'engagement des Québécois dans la reconnaissance de l'égalité des chances fondamentale entre les personnes de tous sexes, races, religions, etc., notamment au travail. Ils sont un moyen d'actualiser les énoncés de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne de 1975. Ils témoignent de la volonté de justice et de traitement équitable pour tous.

Ils sont porteurs des valeurs contenues dans la Déclaration universelle des droits de l'homme, publiée par l'ONU en 1948. Ils reprennent celles à la base des déclarations constitutionnelles de grands pays comme la France, les États-Unis, le Canada. En affichant ces valeurs et en se donnant des moyens concrets de les appliquer, le Québec rejoint les rangs des pays les plus évolués au plan du développement social comme le démontre le « Rapport mondial sur le développement humain 1998 » du Programme des Nations Unies pour le développement (ONU).[3]

LES OBJECTIFS

Par leur mise en place, l'État vise :

- la promotion et l'établissement d'une justice et d'un équilibre social par le respect et l'ouverture aux différences entre les personnes;
- une juste représentation de la population au sein de ses effectifs, en tant que démocratie;
- une invitation à la participation active et contributive de l'ensemble des citoyens, situation économiquement plus rentable pour les contribuables.

L'ÉTAT-EMPLOYEUR

Au Québec, c'est le ministre des Relations avec les citoyens et de l'Immigration qui est responsable de l'application des programmes d'accès à l'égalité dans les secteurs public et privé (article 138 de la Charte). Ce rapport présente le bilan des réalisations de l'État-employeur au 31 mars 1998, dans la perspective de l'ensemble des mesures prises depuis 1980.

QUELQUES ÉLÉMENTS IMPORTANTS DU CADRE LÉGAL ET RÉGLEMENTAIRE

	QUÉBEC	Canada
1948	DÉCLARATION UNIVERSELLE DES DROITS DE L'HOMME PAR L'ONU	
1960		Déclaration canadienne des droits C-12.3
1975 (maj 1982)	Charte québécoise des droits et libertés de la personne (art. 10, 16, 19 + art. 57; crée la CDPDJ)	
1976-1977		Code canadien du travail (art. 182 : à travail égal, salaire égal)
1978	Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées (crée l'OPHQ)	
1981	Loi sur la fonction publique : modification de l'article 8 pour charger le ministre d'élaborer des mesures d'égalité en emploi	
1982	Ajout de la partie III de la Charte pour permettre l'adoption de mesures de discrimination positive : les prog. d'accès à l'égalité	Charte canadienne des droits et libertés (inclus dans la loi constitutionnelle de 1982)
1983	Loi sur la fonction publique art. 3, 43, 53 et 80 : préférence à l'embauche et reddition de comptes à l'Assemblée nationale	
1985		Loi sur l'emploi dans la fonction publique (1985,1992) Loi canadienne sur les droits de la personne (rév 1998) Loi sur le multiculturalisme
1986	(juillet) Règlement sur les programmes d'accès à l'égalité	Loi sur l'équité en matière d'emploi (révisée en 1995)
1990	Déclaration du gouvernement du Québec sur les relations interethniques et raciales	
1991		Loi constituant la Fondation canadienne des relations raciales
1996	Loi sur l'équité salariale	

[3] Parmi les 4 indicateurs principaux utilisés pour mesurer le développement social, on retrouve:

- L'ISDH, l'Indicateur sexospécifique du développement humain, qui agrège les facteurs suivants : espérance de vie H/F, alphabétisation H/F, scolarisation H/F, part revenu H/F. Le Canada s'y retrouve 1er de 163 pays comparés.
- L'IPF, l'Indicateur de participation des femmes, qui agrège les facteurs suivants : % femmes parlementaires, % femmes direction et cadres supérieurs, % femmes cadres et techniciens, % femmes population totale, part de revenus de travail femmes. Le Canada s'y retrouve 7e de 102 pays comparés.

TABLEAU 1 : DÉTAIL DE QUELQUES BASES LÉGALES ET RÉGLEMENTAIRES

	QUÉBEC	CANADA	DESCRIPTION
1948			**Déclaration universelle des droits de l'homme** de l'**Organisation des Nations Unies** : « Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. » **Art. 23** : 1. *Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des* ***conditions équitables*** *et satisfaisantes* ***de travail*** *et à la protection contre le chômage.* *Tous ont droit, sans aucune discrimination, à* ***un salaire égal pour un travail égal.***
1975 (révisé en 1982)	Charte québécoise des droits et libertés de la personne		Considérant... tous les êtres humains... égaux en valeur et en dignité... **Chapitre I.1 :** Droit à l'égalité dans la reconnaissance et l'exercice des droits et libertés **Art. 10 :** *Toute personne a droit... sans distinction, exclusion ou préférence basée sur race, couleur, sexe,... grossesse,... orientation sexuelle, état civil, âge (sauf prévue par loi)... religion,... conviction politique,... langue,... origine ethnique ou nationale,... condition sociale ou handicap...* **Art. 16 :** *... non-discrimination dans l'embauche* **Art. 19 :** *... salaire égal pour travail égal*; **art. 57**. Crée la CDPDJ. **Art. 86** : *Un programme d'accès à l'égalité a pour objet de corriger la situation de personnes faisant partie de groupes victimes de discrimination dans l'emploi, ainsi que dans les secteurs de l'éducation, de la santé ou de tout autre service ordinairement offert au public.* **(Note : l'élaboration de programme dans le secteur privé est volontaire.)** **Art. 92 :** ***Le gouvernement*** **doit exiger** ***de ses ministères et organismes l'implantation de programmes d'accès à l'égalité***...
1976-1977		Code canadien du travail	SECTION III, Égalité des salaires; l'**art. 182** avise de mesures pour contrer la discrimination salariale.
1978	Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées		Crée l'Office des personnes handicapées. Vise à favoriser l'intégration sociale, scolaire et professionnelle des personnes handicapées. **Art. 63 et 64 : Obligation** pour les entreprises de plus de 50 employés de soumettre à l'OPHQ un **plan d'embauche** de personnes handicapées préparé avec le **représentant de l'association des salariés**.
1981	Loi sur la fonction publique		**Art.8a :** Charge le ministre « d'élaborer et de proposer au gouvernement des mesures visant à assurer l'égalité en emploi, notamment par des programmes de redressement…visant par exemple... les **femmes**, les membres des **communautés culturelles** et les **personnes handicapées**. »
1982		Charte canadienne des droits et libertés	**Art. 15 :** Tout en garantissant l'égalité,... sont autorisés par le paragraphe 15(2), les programmes visant à améliorer les chances d'emploi pour les **femmes**, les **autochtones**, les **minorités visibles** ou les personnes atteintes de **déficiences mentales ou physiques**.
1983	Loi sur la fonction publique (version 1981 modifiée;)		**Art. 3 :** *« L'objet de la présente loi... permettre accomplissement de... mission (de services publics)... institue un mode d'organisation des ressources humaines, destiné à favoriser:...* ***l'égalité d'accès de tous les citoyens*** *à la fonction publique... impartialité et équité des décisions... contribution optimale des diverses composantes de la société québécoise ».* **Art. 43 :** *« Le président du Conseil du trésor établit les conditions d'admission à un concours. (Celles-ci... doivent permettre l'application... des programmes d'accès à l'égalité qui visent notamment* **les femmes, les membres de communautés culturelles, les personnes handicapées ou les autochtones. »** **Art. 53 :** Suite à un concours, si on décide de ne pas nommer une personne déclarée apte et qui fait partie d'un groupe cible des programmes d'accès à l'égalité, *« le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme doit transmettre au Conseil du trésor, les raisons pour lesquelles cette candidature n'a pas été retenue. »* **Art. 80 :** *« **Le Conseil du trésor*** **est chargé d'établir** ***des programmes d'accès à l'égalité****, en vue de corriger la situation des personnes victimes de discrimination dans l'emploi...* ***Le gouvernement fait rapport, une fois l'an****, à l'Assemblée nationale,* ***sur le degré de réalisation des programmes d'accès à l'égalité par les ministères et les organismes*** *dont les employés sont nommés et rémunérés, suivant la présente loi. »* **Art. 99** : **Obligation du président du Conseil du trésor** de conseiller le gouvernement, les ministères/organismes sur l'accès à l'égalité des chances.
1986	Règlement sur les programmes d'accès à l'égalité*(CDPDJ)		**Art. 1 :** Le but est de… *corriger la situation de groupes victimes de discrimination interdite par l'article 10 de la Charte, notamment* **les femmes, les membres des communautés culturelles, les personnes handicapées et les autochtones.** S'adresse aux personnes qui élaborent, implantent ou appliquent des programmes d'accès à l'égalité sur recommandation de la CDPDJ ou en vertu d'une ordonnance du tribunal. Le gouvernement du Québec n'est pas soumis à l'application de ce règlement. Il est tenu, par contre, de consulter la CDPDJ avant d'implanter des programmes au sein des ministères et des organismes.
1986, (révisé en 1995)		Loi sur l'équité en matière d'emploi	Cette loi régit les employeurs du secteur privé et de l'administration publique. La version de 1995 précise notamment : les groupes cibles: **les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles** (art.2); les champs d'application (art.4); les obligations de l'employeur (art.5); le contenu des plans d'équité en emploi obligatoire (art.10); le contenu des rapports annuels à produire par le secteur privé (art.18); et le contenu du rapport à déposer par le Conseil du trésor sur la situation de chacun des secteurs de l'administration publique (art.21).
1990	Déclaration du gouv. Québec sur les relations interethniques		Le gouvernement du Québec **s'engage** à ce que tous ses m/o se conforment à la Charte québécoise des droits et libertés de la personne... reconnait le droit de toute personne à l'égalité dans les domaines du travail... s'engage à favoriser le développement de programmes d'accès à l'égalité.
1996	Loi sur l'équité salariale		Art.1 : La loi a pour **but** de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine. ……S'adresse aux entreprises de 10 employés et plus. ... Échéancier en 2001 et en 2005... toutes les catégories d'emploi à prédominance féminine **doivent** être comparées aux catégories d'emploi à prédominance masculine, au sein d'une même entreprise.

POLITIQUES, PROGRAMMES ET PLAN

2. POLITIQUES, PROGRAMMES ET PLAN D'EMBAUCHE DANS LA FONCTION PUBLIQUE QUÉBÉCOISE DE 1980 À 1998

UNE OBLIGATION RÉGLEMENTÉE

Dans la fonction publique, la *Loi sur la fonction publique* (1983) oblige le Conseil du trésor à : « établir des programmes d'accès à l'égalité pour corriger la situation des personnes victimes de discrimination » (art. 80). La *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées* (m.a.j. 1981) requiert, de toutes les entreprises québécoises de plus de 50 employés, l'élaboration d'un Plan d'embauche pour les personnes handicapées (art. 63). Et la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne* (1982) oblige le gouvernement du Québec à : « exiger des ministères et organismes l'implantation de programmes d'accès à l'égalité » (art. 92).

Le Conseil du trésor a répondu à ses obligations légales en produisant, à l'instar du siège social d'une grande entreprise, des programmes ou plan pour chacune des clientèles ciblées, à implanter dans chacun des ministères et organismes. Même si le gouvernement n'est pas tenu de suivre le « Règlement sur les programmes d'accès à l'égalité » qui s'adresse au secteur privé (1986), il l'a fait dans le cadre de l'élaboration des programmes d'accès à l'égalité afin d'être conforme aux autres programmes de même nature en vigueur au Québec. Dans le cadre de ses études de vérification des systèmes de recrutement et de promotion de fonctionnaires, la Commission de la fonction publique vérifie le respect de l'application des mesures d'accès à l'égalité par les ministères et les organismes (L.F.P. art. 115.2).

LES CLIENTÈLES CIBLÉES

Deux programmes d'accès à l'égalité en emploi et un plan d'embauche sont actuellement en vigueur dans la fonction publique québécoise. Élaborés avec le milieu, par le Secrétariat du Conseil du trésor, ils sont intégrés aux pratiques courantes de gestion des ressources humaines des ministères et organismes. Ce sont :

- Le programme d'accès à l'égalité de la fonction publique pour les femmes 1992-1997, prolongé par décision du Conseil du trésor, jusqu'à l'élaboration du nouveau programme.

- Le programme d'accès à l'égalité en emploi pour les membres des communautés culturelles 1990-1994, prolongé par décision du Conseil du trésor, jusqu'à l'élaboration du nouveau programme.
  Vise les membres des minorités visibles (ce sont les personnes de race autre que de race blanche) et les personnes qui ont une langue maternelle autre que le français et l'anglais, (la langue maternelle étant définie comme la première langue apprise et encore comprise).

- Le plan d'embauche pour les personnes handicapées.
  La *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées* définit comme personne handicapée toute personne limitée dans l'accomplissement d'activités normales et qui, de façon significative et persistante, est atteinte d'une déficience physique ou mentale ou qui utilise régulièrement une orthèse, une prothèse ou tout autre moyen pour pallier son handicap.

Les ministères et organismes sont tenus de traduire ces programmes et plan cadres en plans d'action ministériels, à les évaluer et à en rendre compte auprès des organismes centraux. Le Secrétariat du Conseil du trésor est responsable de l'évaluation et de la mise à jour des programmes et du plan d'embauche.

Il n'existe pas de programme spécifique pour les autochtones et les anglophones. Ils bénéficient des mesures qui s'appliquent à l'ensemble des clientèles dans les lois, directives ou règlements. Deux directives concernent spécifiquement les autochtones. Au printemps et à l'automne 1999, le gouvernement a adopté de nouvelles mesures administratives et législatives pour hausser la représentation de ces groupes et des membres des communautés culturelles dans l'effectif de la fonction publique, notamment par un taux d'embauche de 25 %.

UN PROJET DEPUIS 1980

Chacun des programmes et plan actuels a été le résultat d'un long cheminement et de nombreuses consultations entre les principaux partenaires et acteurs sociaux (voir tableau 2). Ils s'inscrivent en continuité des premières mesures gouvernementales prises pour la fonction publique québécoise, dès 1980 (voir tableau 3). Ils s'arriment aux politiques et plans d'action des organismes parrains des clientèles, comme le Secrétariat à la condition féminine, le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration (MRCI) ou l'Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ).

TABLEAU 2 : PANORAMA DES ÉVÉNEMENTS D'IMPACT ET DES PARTENAIRES GOUVERNEMENTAUX *

	TOUTES CLIENTÈLES	FEMMES	PERSONNES HANDICAPÉES	MEMBRES DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES	AUTOCHTONES	ANGLO-PHONES
1967		*Commission royale d'enquête sur la situation des femmes au Canada (Commission Bird)*				
1968				Création ministère de l'Immigration du Québec (MIQ)		
1971	**Conseil du trésor**		*Commission d'enquête sur la Santé et le Bien-être social (Castonguay- Nepveu)*			
1973		Création **Conseil du statut de la femme**				
1975	Création de la **Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse**	*Année internationale des femmes ONU*				
1978	**Commission de la fonction publique**		Création **Office des personnes handicapées du Québec**		Création Secrétariat aux affaires autochtones	
1979		Création poste de **ministre de la Condition féminine** et du **Secrétariat à la condition féminine**				
1981			*Année internationale des personnes handicapées ONU*			
1984	*Commission royale d'enquête sur l'équité en emploi (Canada)*	Création poste de ministre déléguée à la famille et du Secrétariat à la famille		Création Conseil des communautés culturelles et de l'immigration (CCCI)		
1985	1er recensement des groupes cibles dans la fonction publique	*FORUM Décisions '85*				
1991					Commission royale sur les autochtones	*Comité Blair*
1992	2e recensement des groupes cibles dans la fonction publique	*Année internationale de la famille ONU*				
1993					*Année internationale des autochtones ONU*	
1996	*Intégration de l'ORH au SCT*			Création **Conseil des relations interculturelles** (ancien CCCI de 1984)		
	Création **Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration**			Création **ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration** (ancien MIQ)		
	Création **Commission sur l'équité salariale** (ministère du Travail)					
1997		Création **ministère Famille et Enfance** Création Conseil famille et enfance				

* (Note : les zones ombragées signalent des événements d'impact sur l'avancement des dossiers; les annotations en caractères gras indiquent les partenaires actuels.)

TABLEAU 3 : PANORAMA COMPLET DES MESURES GOUVERNEMENTALES EN ACCÈS À L'ÉGALITÉ DE 1980 À 1999

(Note : Les caractères gras signalent toutes les mesures en vigueur qui ont un lien avec l'accès à l'égalité ; les *signalent les programmes, plan et mesures en vigueur qui concernent spécifiquement les groupes cibles.)

	MESURES TOUTES CLIENTÈLES	FEMMES	PERSONNES HANDICAPÉES	COMM. CULTURELLES	AUTOCHTONES	ANGLOPHONES
1978		1978 : « Politique pour les femmes : égalité et indépendance » (CSF)		1980 : « Autant de façons d'être québécois : plan d'action » (MCCI)		
1981	Loi sur la fonction publique : Art.8 charge le ministre d'élaborer des mesures d'égalité en emploi	1980 : Politique d'égalité en emploi pour les femmes (MFP); révision 1985-1986	Politique d'égalité en emploi dans la fonction publique pour les personnes handicapées (MFP) m.a.j. 1984 ***Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées (PDEIPH)**	Politique (*programme*) d'égalité en emploi pour les membres des communautés culturelles (MFP)	1981 :Projet de politique d'égalité en emploi dans la fonction publique (sans suite) 1982 : Projet de politique d'égalité en emploi dans la fonction publique pour les autochtones : indiens inscrits et non inscrits, inuits et métis (sans suite)	
1984	**Loi sur la fonction publique (révisée)** application de l'article 53		Politique « À part égale » (OPHQ); ***Plan d'embauche pour les personnes handicapées** (SCT); reconduit par décision du Conseil du trésor .....inclut ***PDEIPH*** révisé			
1985	**Règlement sur la tenue de concours** (art.10: zone géographique pour les postes dans la région 03) m.a.j. 1993, 1998				**Directive sur l'admissibilité** des autochtones à la classe d'agent de conservation de la faune (RPG 4.2.2.4)	
	Directive concernant les emplois occasionnels dans la fonction publique m.a.j. 1997-1998 Art. 4, 10, 14 (RPG 1.3.3.1)				**Directive sur l'admissibilité** des autochtones bénéficiaires des conventions de la Baie James et du Nord québécois, à certaines classes d'emplois de la Fonction publique (RPG 3.1.1.2)	
	Directive concernant les étudiants et étudiantes d'été; art. 9 (RPG 1.3.3.2)					
1986	**Convention pour permettre de répondre en anglais lors de concours** (avec l'OLF)					
1987	**Politique concernant l'embauche dans la fonction publique** (art. 6 et 7)	Programme d'accès à l'égalité pour les femmes 1987-1990 (SCT)	*Tenue de deux concours réservés en 1987-1988 (ORH-MMSRFP) : environ 100 nominations.*		Questionnement au sujet d'un PAÉ pour les autochtones (sans suite)	
1989	***Programme d'obligation contractuelle** pour entreprises fournisseurs ou subventionnés					
1990				Politique en matière d'immigration et d'intégration (MCCI)		
				Plan d'action gouvernemental en matière immigration et intégration 1991-1994 (MCCI)		
				***Programme d'accès à l'égalité en emploi Fonction publique du Québec pour les membres des comm. cult. 1990-1994 (SCT) prolongé**, incluait le Fonds d'initiative		
				Lignes directrices pour implantation du PAÉ de la fonction publique pour les membres des communautés cult. 1990-1994 (RPG 1.3.6.5)		
1992		« Rapport d'évaluation du PAÉ femmes 1987-1990 », déposé par le Conseil du trésor à l'Assemblée nationale.	1994 « Rapport d'évaluation du Plan d'embauche pour les personnes handicapées de 1985 à 1993 », publié par le SCT		1993 : Rapport du comité interministériel sur l'accès des autochtones à la fonction publique du Québec et proposition de plan d'action (sans suite)	Rapport Comité Blair (1991-1992); analysé par SCT et production de plan d'action contenant surtout des actions d'attraction. Pour implanter en 1993-1994. Sans suite.
		***Programme d'accès à l'égalité de la fonction publique pour les femmes** 1992-1997 (SCT) prolongé				
1993		*Politique en matière de condition féminine (SCF); adoptée pour 10 ans; plan triennal d'action 1993-1996 et 1997-2000	1995 « Guide d'intervention : Intégration et maintien en emploi des personnes handicapées dans la fonction publique du Québec » (ORH)	1993 : Rapport d'étape 1990-1992 du PAÉ pour les communautés culturelles, déposé par le Conseil du trésor à l'Assemblée Nationale		
1999	***Nouvelles mesures administratives et législatives pour augmenter la diversité québécoise au sein de la fonction publique, dont l'adoption du projet de loi #51**					

TABLEAU 4 : SOMMAIRE DES MESURES EN VIGUEUR S'APPLIQUANT À TOUTES LES CLIENTÈLES CIBLES

	TITRE	CONTENU SOMMAIRE	MESURES	ÉTAT DE SITUATION SOMMAIRE
1983	**Loi sur la fonction publique** : Application de l'article 53	À compétence égale, préférence à l'embauche pour les candidats visés par un programme d'accès à l'égalité.	Justification requise dans le cas de dérogation à la loi auprès du Conseil du trésor, dans les 30 jours qui suivent la nomination.	**53** : Entrée en vigueur le 1er février **1985**. Rappel aux m/o par le Secrétaire du SCT en **1993**. **Peu de m/o appliquent l'article.**
	Application de l'article 80	Le gouvernement fait rapport une fois l'an à l'Assemblée nationale.	Reddition de comptes préparée par le Secrétariat du Conseil du trésor. Depuis 1995, se fait dans le cadre de la Commission parlementaire sur l'administration publique, dans la partie qui traite des effectifs de la fonction publique et dans le cadre de publications officielles.	**80** : Se fait par deux publications annuelles: « Le rapport annuel du SCT » et « L'effectif de la fonction publique du Québec »
1985	**Règlement** sur la **tenue de concours** (art. 10) m.a.j. 1998	L'article 10 **permet,** lors de recrutement ou de promotion (m.a.j.1998), que : l'admissibilité d'une personne visée par un PAÉ ne puisse être limitée en raison de son appartenance à une zone géographique.	L'article 10 **permet aux clientèles de** ne pas être soumises à la condition de « zone géographique réservée », **à condition que** cela soit prévu par les **programmes d'accès à l'égalité**.	Prévu dans le programme à l'intention des membres des communautés culturelles lors de concours de recrutement pour les postes de la région de Québec (03).
	Directive concernant les emplois **occasionnels** dans la fonction publique (RPG 1.3.3.1)	Art. 4, 10 et 14; Annexe A : conditions propres aux autochtones et inuits.	Il est recommandé que la sélection de la candidate ou du candidat s'effectue selon des critères de compétence et le respect des objectifs en matière d'accès à l'égalité.	Au 31 mars 1998, les femmes constituent 63,21 % des occasionnels. Il n'y a pas de statistiques pour les autres groupes cibles.
1986	**Convention** pour permettre de **répondre en anglais, aux examens,** lors de concours	Convention entre l'Office de la langue française et l'Office des ressources humaines. « Lorsque la personne choisit de répondre en anglais à un moyen d'évaluation… la connaissance appropriée du français est mesurée par l'Office de la langue française »	Lien avec la **Charte de la langue française** : art. 20 « Pour être nommé, muté ou promu à une fonction dans l'administration, il faut avoir de la langue officielle, une connaissance appropriée à cette fonction… ».	Permet de répondre aux examens en anglais, lors de la tenue de concours. Mais la connaissance de la langue sera mesurée par l'OLF 6 mois après la nomination.
1987	**Politique** concernant **l'embauche** dans la fonction publique (RPG 1.3.1.1)	Art. 6 et 7.	• Privilégie l'embauche des membres des groupes cibles, afin d'atteindre les objectifs d'accès à l'égalité dans la fonction publique. • Prévoit **possibilité de** tenir **concours réservés aux membres des groupes cibles**.	1987-1988 : tenue de 2 concours réservés pour les personnes handicapées : environ 100 nominations
1987 / 1989	**Programme d'obligation contractuelle (POC)**	Impose aux **entreprises** de 100 employés et plus, qui obtiennent des **contrats** ou des **subventions** du gouvernement de 100 000 $ et plus de mettre en place un **programme d'accès à l'égalité en emploi** (1) Décision du Conseil des ministres du 23 septembre 1987 Mise en œuvre en 1989 (2) Alter ego fédéral : le programme de contrats fédéraux (PCF) suggère aux contractants de mettre en place des mesures d'équité dans leur entreprise (100 employés et 200 000 $ et plus). * Note : En 1994, le SCT était membre du Comité directeur et du Comité de suivi du Programme d'obligation contractuelle, comités coordonnés par le ministère de la Justice. Ces comités n'existent plus.	• Le BUT poursuivi est : (1) d'assurer une représentation équitable des 3 groupes cibles désignés par le gouvernement, soit : les **femmes**, les **minorités visibles**, les **autochtones**; (2) d'éliminer les règles et pratiques de gestion des ressources humaines pouvant avoir un effet discriminatoire. • L'OPÉRATION COURANTE DU PROGRAMME est assurée par le Service du fichier du Sous-secrétariat associé aux marchés publics du **SCT**. • Le SUPPORT MÉTHODOLOGIQUE est fourni par la **CDPDJ**. Un PAÉ est prévu se réaliser sur 5 ans, comprend 3 phases : le diagnostic, l'élaboration du plan d'action et l'implantation des mesures du programme. À échéance, si les résultats sont atteints, la **CDPDJ** leur décerne un CERTIFICAT DE MÉRITE. • L'ÉVALUATION DES RÉSULTATS de l'entreprise est assurée par la **CDPDJ**. Une entreprise qui ne respecte pas ses obligations se verra rayée du Fichier des fournisseurs.	Dans son Rapport annuel **1996-1997**, la CDPDJ déplore le **laxisme** de certains ministères et organismes, dans le respect des obligations réglementées. Certains **continuent de faire affaire** avec des entreprises qui n'ont pas respecté leur obligation de mettre en place dans leur organisation un PAÉ. La CDPDJ a déposé un **Bilan** des PAÉ au Québec, en février **1999**. On y retrouve l'évaluation de la performance du **POC**
1999	Décision du **Conseil des ministres** (12 mai 1999)	Mesures visant à responsabiliser davantage les ministères et organismes dans l'atteinte des objectifs et à leur en faciliter l'atteinte	• Projet de loi #51 : abolition des niveaux sur les listes de déclaration d'aptitudes et reddition de comptes annuelle des m/o sur l'atteinte des objectifs d'accès à l'égalité, dans leur rapport annuel et devant la Commission parlementaire pertinente. • Attente annuelle spécifique aux sous-ministres.	Approbation par l'Assemblée nationale du projet de loi #51 le 11 novembre 1999. Attente signifiée.

TABLEAU 5 : PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ DE LA FONCTION PUBLIQUE POUR LES FEMMES

	TITRE	SOMMAIRE	MESURES	ÉTAT DE SITUATION SOMMAIRE
1992	Programme d'accès à l'égalité de la fonction publique pour les femmes 1992-1997 (SCT; prolongé par le CT le 17 juin 1997, jusqu'à l'élaboration d'un nouveau programme)	Un défi de gestion. Caractère obligatoire des mesures. Inclut suivi de l'évaluation du Programme 1987-1990. Le **but** : obtenir une représentation équitable des femmes dans la fonction publique, à tous les niveaux. Les **orientations** : • cibler : objectifs de représentation et mesures qualitatives basées sur études techniques ; • concerter : associer ministères et syndicats; responsabilité entière des sous-ministres, dirigeantes et dirigeants d'organisme; • inciter : simplifier pour rendre le programme plus attrayant et mécanismes de support aux ministères plus présents.	**Note** : Les mesures ayant trait à la conciliation travail-famille, contenues dans le PAÉ femmes 1987-1990, ont été déplacées dans le *Plan d'action en matière de politique familiale 1992-1994* et ensuite dans le *Plan d'action des partenaires en matière familiale 1995-1997* du Secrétariat à la famille. **Les mesures :** A - **Suivi** du programme 1987-1990 : • *Programme de libération pour études* et relève féminine de gestion : Mesures pour favoriser la progression de carrière des femmes ayant participé aux programmes. Recommandation de concilier à l'avenir planification de main-d'œuvre et libération pour études. Mettre fin au programme de libération lorsqu'il y inadéquation entre les besoins de main-d'œuvre et les champs d'études. • *Informations de gestion* complètes sur la participation aux concours : de l'inscription à la nomination. B - **Cibles de représentation** : • Énoncé des **objectifs numériques** gouvernementaux et des **taux d'embauche** requis pour réaliser ces cibles **sur 5 ans**, (basé sur les données du recensement 1986, le bassin de main-d'œuvre interne, le bassin potentiel des diplômées ou les données provenant des corporations professionnelles); Établies par catégorie d'emplois et pour certains corps pour lesquels la prévision des besoins de main-d'œuvre, la disponibilité de main-d'œuvre féminine dans la population et l'écart de présence des femmes dans le corps d'emploi sont significatifs. • Application de l'article 53. • Contrôle du taux de départ des femmes. C - **Support à la mise en œuvre** : • Mesures d'appropriation du dossier. • **Requiert élaboration de plans d'action ministériels.** • Publication d'information de gestion au regard de la représentation féminine; rapport du SCT au *Forum des sous-ministres*. • Désignation de chargé de dossier ministériel. D - **Engagement de la haute direction** : signification d'attente à cet effet.	**Conciliation travail-famille :** • Garderies en milieu de travail : 11 baux de location en vigueur • Aménagement du temps de travail • Évolution des congés parentaux Le SCT sera interpellé de nouveau dans le cadre de la négociation des conditions de travail avec les syndicats qui représentent ses employés. **Programme de libération pour études :** Problématique résiduelle, pour plus de détails, voir page suivante **Publication de l'information de gestion concernant la participation aux concours** : Se fait annuellement dans le Rapport annuel du Secrétariat du Conseil du trésor **Résultats de représentation féminine** : Voir les tableaux 8 et 9 de la section suivante (#3). **Application de l'article 53** : Peu de ministères et organismes ont donné suite. **Publication de l'information de gestion concernant la représentation féminine** : Se fait annuellement dans le document « L'effectif de la fonction publique québécoise ».

TABLEAU 5 (suite) : Programme d'accès à l'égalité pour les femmes : le Programme de libération pour études

DESCRIPTION	ÉTAT DE SITUATION SOMMAIRE
En 1980, les libérations pour études sont une des mesures prévues dans la Politique d'égalité en emploi pour les femmes. Réitéré dans le premier Programme d'accès à l'égalité pour les femmes 1987-1990, le programme est reconduit dans le programme 1992-1997. **Le PAÉ femmes 1992-1997 contient les mesures pour favoriser la progression de carrière des femmes** et rentabiliser les investissements faits dans le cadre du programme de libération pour études. Les mesures 2 à 5 demandent de tenir des **concours de promotion** ministériels ou interministériels, aux conditions minimales d'admission. Ces mesures sont supportées par la mesure 14 qui demande de **nommer, à compétence égale**, les femmes déclarées aptes, à la suite d'un concours et qui énumère la liste des **objectifs de représentation** et des taux d'embauche visés dans les différents corps d'emplois. La mesure 15 rappelle **l'application de l'article 53** qui oblige le m/o à justifier auprès du SCT les motifs justifiant de ne pas retenir la candidature d'une personne déclarée apte et visée par un programme d'accès à l'égalité. Enfin, les mesures 6 et 7 demandent d'accorder des libérations pour **études** uniquement dans les secteurs qui **répondent aux besoins** de l'organisation. **La problématique :** En décembre 1995, suite à un recensement effectué dans la fonction publique, un rapport de l'ORH signale que, entre 1990 et 1995, **1654 femmes ont obtenu un diplôme** mais que, près de 75% continuent d'exercer les mêmes fonctions. À la suite des nombreuses représentations tant des femmes, de l'administratif que du politique, le Secrétariat du Conseil du trésor tente de trouver des moyens de reconnaître les qualifications acquises pour mettre à profit les compétences des femmes qui ont obtenu un diplôme supérieur aux exigences de l'emploi qu'elles occupent actuellement. **Mesure tentée en 1996 :** 1. En **août 1996**, lors d'une **séance du Conseil du trésor**, le SCT propose de modifier le PAÉ pour les femmes 1992-1997 pour y inclure la possibilité de tenir des concours réservés aux femmes. Le projet reçoit un **accueil favorable** du ministre qui mandate le SCT pour obtenir l'avis de la CDPDJ, conformément à l'article 92, de la Charte, ainsi que pour consulter les syndicats sur ces modifications. 2. Le 30 octobre 1996, la **CDPDJ** répond qu'elle considère la tenue de concours de promotion réservés aux femmes comme une mesure extrême et rappelle que « les moyens appropriés étaient prévus au programme 1992-1997 ». **La situation en 1999 :** La convention collective des fonctionnaires, donne une priorité d'embauche à tout fonctionnaire déclaré apte, homme ou femme, à la suite d'un concours de recrutement, si l'accession à cette classe constitue pour cette personne, une promotion, peu importe les classes d'emplois : clause « 5.20.10, 3e paragraphe ».	Les recommandations du Comité d'égalité en emploi au ministre, lors de consultations en 1995 et 1996: • Là où il y a lieu, utiliser la **promotion sans concours** pour les postes réévalués à la hausse, suite à un enrichissement de tâches. • Permettre aux femmes diplômées de postuler en priorité à un **emploi occasionnel** d'une autre catégorie, lorsqu'elles répondent aux conditions d'admission. • Rappel de la Politique concernant la dotation des emplois dans la fonction publique (avril 1985) qui privilégie les mouvements internes avant le recours à l'externe. **Recommandations de la CDPDJ au SCT (1996):** • Obligation pour les gestionnaires de ne fixer que les **conditions minimales d'admission** lors de la tenue de concours. • Obligation d'**exploiter complètement les listes** de déclaration d'aptitudes avant de procéder à la dotation par recrutement. • Obligation de respecter les **taux préférentiels d'embauche** en nommant, à compétence égale, des femmes.

TABLEAU 6 : PLAN D'EMBAUCHE DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES

			SOMMAIRE DES MESURES	ÉTAT DE SITUATION SOMMAIRE
1984	**Plan d'embauche du gouvernement du Québec pour les personnes handicapées,** m.a.j. 1985, 1986, 1987 Plan intégré corporatif : Chacun des ministères et organismes sera responsable à son niveau de la mise en œuvre du plan d'embauche. Consultation des syndicats avant le lancement en 1985.	1. Recrutement	**objectif de 2% de personnes handicapées par m/o.** Les moyens préconisés sont : • diffuser de l'information sur la disponibilité de postes • favoriser un meilleur accès à la fonction publique • concours réservés	• Transmission mensuelle des informations à près de 40 organismes liés à ce groupe cible. • Offre de session d'information sur les rouages administratifs adressée aux membres des groupes cibles du grand public. • Offre de session de formation à l'acceptation et la valorisation des différences pour le personnel interne à la fonction publique et à la dimension des relations interculturelles.
		2. Sélection	• assurer **l'accès des lieux** • adapter les **instruments de sélection** • former les membres de comité de sélection à évaluer ce personnel • former le personnel en contact avec les candidats sur attitudes et comportements appropriés lors de ses communications avec personnes handicapées • promouvoir auprès des m/o, l'utilisation des candidats déclarés aptes sur les listes de déclaration d'aptitudes	**Accès des lieux** : De **1979 à 1984**, des sommes spécifiques y ont été consacrées. En **1991**, l'OPHQ évalue l'ensemble des travaux requis à 52,0 M$ (prisons, hôpitaux, etc.). Le gouvernement intègre plutôt annuellement le traitement des besoins dans ses programmes annuels d'investissement en conservation et en amélioration des bâtiments. La **politique de la SIQ** est de se conformer au Code du bâtiment qui exige la mise en application des normes, lors des rénovations majeures. **Stationnements :** En **1989**, la SIQ prenait les mesures nécessaires pour se conformer. **Adaptation des mesures de sélection :** Le guide d'intervention : Intégration et maintien en emploi des personnes handicapées dans la fonction publique du Québec inclut les mesures de sélection adaptées pour cette clientèle. Exemple : conditions de tests adaptées. Examens en braille pour les personnes aveugles.
		3. Intégration en emploi	• adapter le poste et les conditions de travail du nouvel employé handicapé • établir un programme d'accueil et un plan d'intégration • éliminer les obstacles physiques immeubles, stationnement • informer les gestionnaires et collègues de travail sur les réalités du salarié, personnes handicapées • sensibiliser les gestionnaires à l'embauche des personnes handicapées	
		4. Réintégration en emploi	Pour le salarié devenu handicapé	
		5. Développement à l'emploi des personnes handicapées	• octroyer des contrats de services à des entreprises qui embauchent des personnes handicapées • faire connaître aux m/o, les biens et services offerts par les Centres de travail adapté (CTA) • mettre à la disposition des entreprises qui le demanderont, l'expertise gouvernementale développée en matière d'égalité en emploi • poursuivre le programme gouvernemental d'aide et de subvention aux employeurs qui embauchent des personnes handicapées	• **Centre de travail adapté** (CTA) : Échanges avec l'Association québécoise des entreprises adaptées (AQEA) pour favoriser l'identification des entreprises comme étant des CTA lors de la promotion de leurs produits et services au moment d'une soumission ou d'une présentation auprès des m/o. Diffusion de la liste des CTA auprès des m/o. Augmentation significative des contrats attribués au cours des années.
		6. Développement des capacités à exercer un emploi	• favoriser stages et embauche d'étudiants handicapés • gérer le PDEIPH (1981, m.a.j. 1985) • favoriser cheminement de carrière	• **Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées** (PDEIPH) : maintien de l'enveloppe de 1 184 000 $ permettant la réalisation de stages de 18 mois pour environ 48 ETC occasionnels. Voir **Tableau 11**
		7. Autres	• développer plus de connaissance de la clientèle cible • s'assurer de mesures de sécurité adaptées à leurs caractéristiques • appliquer ergonomie du travail • faire connaître le plan et évaluer sa réalisation • identifier moyens à mettre en place pour assister les m/o dans la réalisation de leurs activités afférentes au plan d'embauche	• Dans la perspective de l'élaboration d'un nouveau cadre de gestion du personnel, il a été recommandé de réviser le plan d'embauche actuel, d'évaluer les résultats et non plus de faire simplement le compte des moyens utilisés, de fixer des taux d'embauche.

TABLEAU 7 : PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ POUR LES MEMBRES DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES

	TITRE	DESCRIPTION SOMMAIRE	SOMMAIRE DES MESURES	ÉTAT DE SITUATION SOMMAIRE
1990	**Programme d'accès à l'égalité de la fonction publique du Québec pour les membres des communautés culturelles** 1990-1994 (SCT; prolongé par le CT en mars 1994, jusqu'à l'élaboration d'un nouveau programme)	Basé sur une analyse de l'effectif interne (1,7 % de représentation) et une analyse de disponibilité de la main-d'œuvre dans la population (équivalente à 8,8 % d'après les données de Statistique Canada suite au recensement de 1986). Concerne les membres des minorités visibles (i.e. de race autre que blanche) et les personnes qui sont de langue maternelle autre que le français et l'anglais. Pour les anglophones qui ne sont pas membres d'une minorité visible, il est indiqué que des mesures particulières pourraient être développées ultérieurement afin de favoriser leur entrée dans la fonction publique. Les partenaires interpellés sont : Conseil du trésor et son secrétariat, ORH, CFP, MCCI, Secrétariat de la politique linguistique, Enseignement supérieur et Science, MMSRFP, Éducation, Office de la langue française, Conseil exécutif, Commission des droits de la personne, ministères et organismes, membres des communautés culturelles.	A. **Cible gouvernementale** fixée à **9 %**. Sur 4 ans nécessitera un **taux d'embauche annuel** de **12 %** soit l'embauche de 1/8. B. **Mesures de redressement :** à compétence égale, exercer une **préférence**, à l'embauche (art. 53); faire des banques de candidats pour des corps d'emplois où il y a pénurie. Pour des emplois réguliers, occasionnels, étudiants, stagiaires. Développer **bassin** potentiel externe notamment par développement de stages d'employabilité. C. **Mesures d'égalité des chances : améliorer le système d'emploi** pour faciliter attraction et éliminer obstacles pouvant contribuer à exclure ou à désavantager les personnes des clientèles cibles. Mesures visant la **sensibilisation** et la **promotion** à l'interne et à l'externe. D. **Mesures de soutien :** supporter l'intégration à la tâche, favoriser apprentissage du **français**, développer compétences, sentiment d'appartenance. Créer tables de concertation. Gérer les réalités pluriculturelles. E. **Mesures de suivi et d'évaluation : M/O** : Informer le SCT. Évaluer **et ajuster** annuellement **les plans d'action ministériels**. **SCT :** Comité interministériel. Indicateurs et suivi de gestion de la situation. Bilan annuel. Relance. **M/O + SCT : Évaluation globale et recommandations.**	A. Taux de présence observé 1998 = 2,09 %; Taux d'embauche observé 1998= de 2 à 3 % (voir détails tableau 12, à la section 3) B. Peu de suivi de la justification de la non-embauche. C. Exemples de mesures réalisées : • Distribution des offres d'emploi auprès d'organismes externes en liaison avec les communautés culturelles. • Soustraction des membres des communautés culturelles de la restriction à l'admission fondée sur **l'appartenance géographique pour les postes de la région administrative de Québec (03).** • Équivalence des **diplômes** acquis hors Québec (1992). • présence possible d'un membre de communauté culturelle au sein des comités d'évaluation lorsqu'il y a candidat membre d'un groupe cible. • possibilité de répondre aux examens en français ou en anglais.
1991	• Fonds d'initiative	Mesure du Plan d'action gouvernemental 1991-1994; géré par le Secrétariat à la coordination du plan gouvernemental	Permet aux m/o de réaliser des projets pour favoriser l'intégration des communautés culturelles.	A cessé en 1995.
1999	Décision du **Conseil du trésor** et du **Conseil des ministres** pour **augmenter le %** des communautés culturelles, anglophones et autochtones dans l'effectif public (avril, mai et novembre 1999)	Nouvelles mesures administratives et législatives s'adressant aux ministères et organismes. Plan d'action du SCT pour augmenter les bassins de candidatures et effectuer le suivi des progrès réalisés dans les m/o.	• Taux d'embauche annuel de ces groupes fixé à 25 % • Plan de communication auprès des groupes et modalités de suivi. • Amendement de la *Loi sur la fonction publique* et de la *Loi sur l'imputabilité des sous-ministres et des dirigeants d'organismes* :élimination des niveaux sur les listes de déclaration d'aptitudes, reddition de compte obligatoire des m/o dans leur rapport annuel et discussion éventuelle devant la Commission parlementaire pertinente.	L'objectif de 25 % pour les emplois d'été est atteint : les résultats finaux indiquent 1 048 personnes visées par la mesure parmi les 4 270 emplois d'été attribués. La loi 51 a été adoptée le 11 novembre 1999.

RÉSULTATS

3. CIBLES ET RÉSULTATS

Les mesures prévues aux programmes et plan sont sensiblement les mêmes, dans chacun des cas. Ce sont :

a) des mesures de redressement qui visent à accélérer la représentativité du groupe cible, comme : les objectifs numériques de représentation, règle de préférence ou de priorité à l'embauche, développement de l'employabilité;

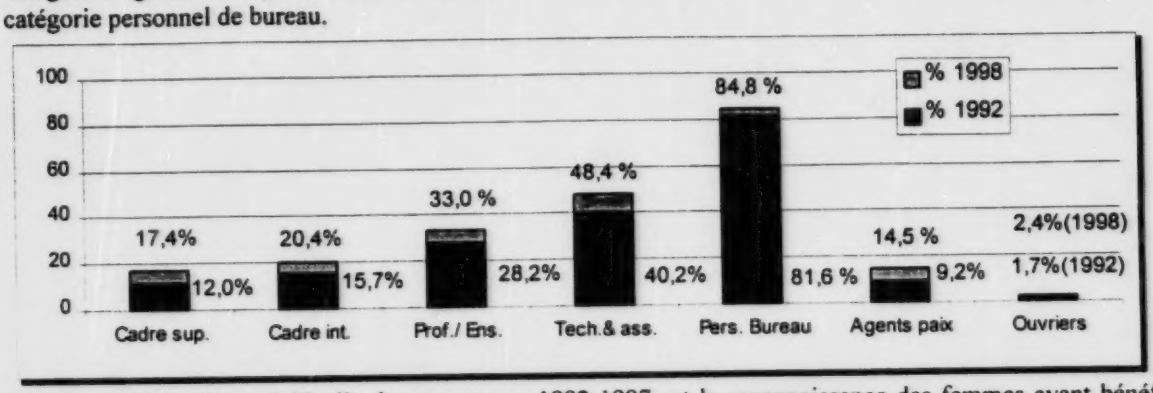
b) des mesures d'égalité des chances qui visent à améliorer le système d'emploi pour éliminer les pratiques discriminatoires, comme : informer les groupes cibles des opportunités d'emploi, adapter les moyens de sélection, énoncer des conditions d'admissibilité compatibles avec les objectifs des programmes;

c) des mesures de soutien dans l'emploi comme : le support à l'intégration, le développement des compétences, les tables de concertation;

d) des mesures de suivi et d'évaluation comme : les plans d'action ministériels et la désignation de responsable dans les ministères et organismes, l'évaluation et l'ajustement des programmes au Secrétariat du Conseil du trésor.

FEMMES : OBJECTIFS ET RÉSULTATS POUR LA PÉRIODE 1992 À 1998

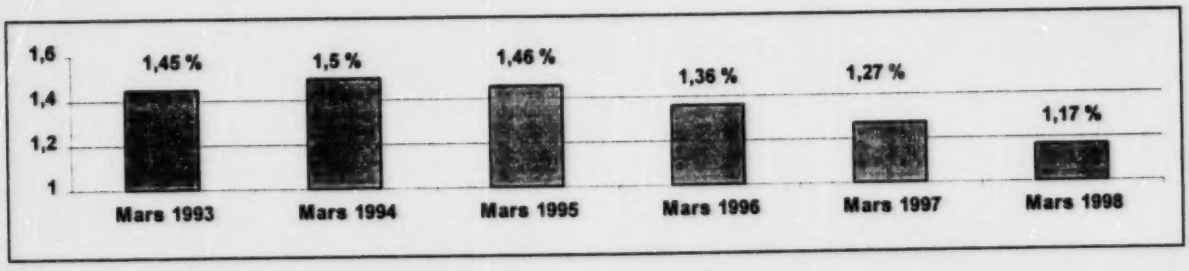
Les objectifs numériques ont été fixés, en 1992, pour l'ensemble de la fonction publique, par catégorie d'emplois et par corps d'emploi, là où il y avait sous-représentation (voir tableau 8). Ils ont pratiquement tous été atteints voire dépassés pour les catégories de personnel professionnel et technique. Des améliorations demeurent à faire pour les catégories agents de la paix, ouvriers et personnel cadre. Notons qu'il y a surreprésentation des femmes dans la catégorie personnel de bureau.



L'autre problématique résiduelle du programme 1992-1997 est la reconnaissance des femmes ayant bénéficié du programme de libération pour études. En 1996, une tentative de règlement s'est avérée infructueuse. Ces femmes étaient alors estimées à 1654 et 75 % d'elles assumaient toujours des fonctions similaires.

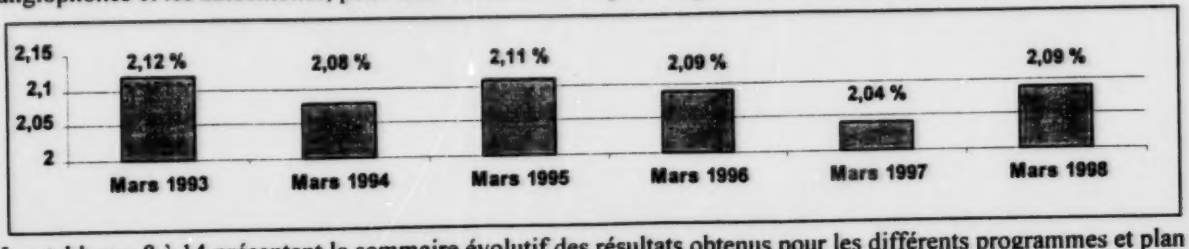
PERSONNES HANDICAPÉES : CIBLES ET RÉSULTATS POUR LA PÉRIODE 1993 À 1998

Depuis 1981, le Programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées permet l'embauche périodique de 48 personnes handicapées pour des stages de 18 mois. (voir à ce sujet le tableau 11)
La cible de représentativité dans l'effectif, fixée en 1981 et confirmée en 1984, est de 2 % par ministère ou organisme. L'évolution actuelle de leur présence est la suivante.



MEMBRES DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES : CIBLES ET RÉSULTATS DE 1993 À 1998

La cible de représentation a été fixée à 9 % en 1981 et a été reconduite dans le programme 1990-1994. Le taux d'embauche recommandé était de 12% par année. Depuis le printemps 1999, ce taux est passé à 25% incluant les anglophones et les autochtones, pour tous les statuts d'emploi : régulier, occasionnel, étudiant, stagiaire, etc.



Les tableaux 8 à 14 présentent le sommaire évolutif des résultats obtenus pour les différents programmes et plan de chacune des clientèles ciblées. Les tableaux 15 et 16 sont une synthèse comparée des participations aux concours.

Tableau 8
Sommaire des objectifs et résultats de représentation féminine 1992-1998

Évolution de la situation des femmes dans la fonction publique entre 1992 et 1998

Catégories, corps, et classes d'emplois	Population active	Représentation féminine			Taux d'embauche		
	% Bassin de disponibilité 1992	% Objectif visé	% Observé Mars 1992	% Observé Mars 1998	% Fixé 1992	% Observé Recrutement Mars 98	% Observé Promotion Mars 98
Personnel d'encadrement							
Personnel d'encadrement supérieur	28	20	12	17,4	45	20	24,8
Personnel d'encadrement intermédiaire	22	22	15,7	20,4	40	s/o	29,1
Personnel d'encadrement juridique				25		s/o	s/o
Personnel professionnel et enseignant							
Total de la catégorie	**40**		**28,2**	**33,0**		**42,0**	**48,7**
Agentes de développement industriel	40	20	16,1	19,7	50	0,0	100
Agentes de la gestion financière	42	27	20,1	27,5	55	25,0	11,1
Agentes de rech.et de plan. socio-économique	44	33	31,5	36,3	60	47,6	80
Agronomes	22	22	10,6	15,8	45	s/o	50
Anal. en informatique et proc. administratifs	37	29	26,3	29,1	60	18,8	34,8
Attachées d'administration	51	50	36,4	50,5	60	73,3	43,8
Ingénieures	9	9	6,9	10,2	30	30,0	100
Spécialistes en sciences de l'éducation	66	36	30,8	41,7	60	s/o	s/o
Spécialistes en sciences physiques	27	27	25	27,0	50	0,0	50
Autres corps d'emploi	43	39	35,1	37,8	55	48,8	73,7
Personnel technicien et assimilé							
Total de la catégorie	**35**		**40,2**	**48,4**		**37,4**	**68,9**
Agentes de recouvrement fiscal	62	45	35,5	44,3	60	38,5	s/o
Enquêtrices en matières frauduleuses	19	19	9,7	11,1	40	0,0	0
Inspectrices en santé et sécurité	18	18	6,1	7,3	25	0,0	s/o
Préposées aux permis et à l'immatriculation	36	28	8,1	47,1	50	0,0	100
Techniciennes de travaux publics	9	9	3,2	6,7	40	17,0	16,7
Techniciennes en eau et assainissement	28	25	20,6	24,0	50	s/o	s/o
Techniciennes en foresterie	33	12	5,4	12,7	30	0,0	33,3
Techniciennes en vérification fiscale	44	44	41,3	50,2	60	61,9	41,7
Autres corps d'emploi				56		45,9	72,5
Personnel de bureau							
Total de la catégorie	**68**		**81,6**	**84,8**		**100**	**89,8**
Magasinières	26	4,5	0,9	1,4	10	s/o	s/o
Autres corps d'emploi				85,7		100	89,8
Personnel agent de la paix							
Total de la catégorie	**17**		**9,2**	**14,5**		**s/o**	**s/o**
Agentes de conservation de la faune	9	3	0,2	0,9	10	s/o	s/o
Agentes de services correctionnels	24	21	13,3	20,7	50	s/o	s/o
Autres corps d'emploi	17	9	5,5	8,1	20	s/o	s/o
Personnel ouvrier							
Total de la catégorie	**18**		**1,7**	**2,4**		**0**	**0**
Entreposage de matériel	17	17	5,2	5,3	50	s/o	0
Cuisine	46	25	14	17,5	40	s/o	s/o
Autres corps d'emploi	13	1,5	0,8	1,1	5	0	0

Notes méthodologiques

Note sur les données :
Les données ont été fournies par deux unités du Secrétariat du Conseil du trésor : le Service de l'information de gestion et de coordination des systèmes et la Direction de la dotation et de soutien à la gestion. Le taux observé de promotion indique la proportion des femmes titularisées à la suite d'un concours de promotion, où *elles ont été déclarées aptes* (SIGCS) ou à la suite d'une promotion sans concours (DDSG).

Note sur la population :
Les données couvrent l'ensemble des ministères / organismes dont le personnel régulier est assujetti à *la Loi sur la fonction publique* et excluent le personnel de la haute direction.

TABLEAU 9
LES FEMMES À L'EMPLOI DE LA FONCTION PUBLIQUE : RÉSULTATS

FAITS SAILLANTS entre 1980 et 1998

Tableau A - Évolution de la *présence, en nombre*, des femmes dans l'effectif régulier de la fonction publique

Nombre	Mars 80	Mars 93	Mars 94	Mars 95	Mars 96	Mars 97	Mars 98
Femmes	20 480	25 346	25 241	24 763	24 471	23 621	22 686
Eff rég.Total	59 043	58 276	57 151	55 458	53 938	50 354	46 903

Tableau B - Évolution du *nombre* et du *taux de présence* des femmes sur l'effectif total, par statut d'emploi

Nombre et %	Mars 80		Mars 93		Mars 94		Mars 95		Mars 96		Mars 97		Mars 98	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Tous statuts			**33729**	**47,42**	**32655**	**47,58**	**32153**	**48,15**	**31827**	**48,71**	**32162**	**50,46**	**32743**	**52,07**
Réguliers	20480	34,7	25346	43,49	25241	44,17	24763	44,65	24471	45,37	23621	46,91	22686	48,37
Occasionnels			8 253	65,46	7329	64,65	7285	65,37	7264	64,61	8465	63,95	9884	63,21
Étudiants			130	52,85	85	56,67	105	62,50	92	57,50	76	52,41	173	51,18

Tableau C-1 - Évolution du *nombre* et *du taux de présence* des femmes sur l'effectif régulier, par catégorie d'emplois

Nombre et %	Mars 80		Mars 93		Mars 94		Mars 95		Mars 96		Mars 97		Mars 98	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Haute direction		6,8	**127**	**22,20**	**131**	**22,98**	**133**	**23,09**	**137**	**24,29**	**150**	**28,57**	**154**	**29,56**
Cadres sup.		1,9	**315**	**13,35**	**322**	**14,15**	**311**	**14,36**	**308**	**14,97**	**304**	**16,72**	**299**	**17,55**
Cadres interméd.		13,9	424	16,23	411	16,67	384	16,99	371	18,09	319	18,76	304	20,39
Profess./Enseig.		15,4	4836	29,57	4847	29,90	4778	30,08	4781	30,53	4692	31,72	4663	32,98
PBTA+autres		43,8	19644	54,00	19530	54,81	19157	55,41	18874	56,16	18156	57,61	17266	59,44

Tableau C-2 - Évolution du *nombre* et du *taux de présence* des femmes sur l'ensemble de l'effectif, tous statuts (régulier, occasionnel et étudiant), par catégorie d'emplois

Nombre et %	Mars 93		Mars 94		Mars 95		Mars 96		Mars 97		Mars 98	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Haute direction	**127**	**22,20**	**131**	**22,98**	**133**	**23,09**	**137**	**24,29**	**150**	**28,57**	**154**	**29,56**
Cadres sup.	**315**	**13,35**	**322**	**14,15**	**311**	**14,36**	**308**	**14,97**	**304**	**16,72**	**299**	**17,55**
Cadres interméd.	439	16,62	425	17,08	396	17,35	384	18,51	331	19,24	316	20,94
Profess./Enseig.	6021	32,35	5852	32,36	5665	32,27	5693	32,70	5680	34,00	5858	35,79
PBTA+autres	26697	57,17	25840	57,33	25543	58,02	25213	58,54	25621	59,84	25943	61,13
Étudiants	130	52,85	85	56,67	105	62,50	92	57,50	76	52,41	173	51,18

Tableau D - Évolution du *nombre et du taux de départ* des femmes sur l'ensemble des départs du personnel régulier au cours de l'année

Nombre ou %	92-93	93-94	94- 95	95- 96	96- 97	97- 98
Femmes Départs	347	458	413	411	987	946
Effectif total Départs	1 284	1 654	1 583	1 713	3 660	3 360
% Femmes Départs	27,02 %	27,69 %	26,09 %	23,99 %	26,97 %	28,15%

Nombre départs / motif	92-93	93-94	94- 95	95- 96	96- 97	97- 98
Retraite	184	230	246	292	861	804
Autres motifs	163	228	167	119	126	142

Tableau E-1 - Évolution du *nombre et du taux de promotion avec concours* des femmes sur l'ensemble des personnes promues

Nombre ou %	92-93	93-94	94- 95	95- 96	96- 97	97- 98
Femmes promues	518	90	112	92	141	173
Effectif total promu	957	200	223	211	349	349
% Femmes promues	54,13 %	45,0 %	50,22 %	43,60 %	40,40 %	49,57 %

TABLEAU 9 (suite)
LES FEMMES À L'EMPLOI DE LA FONCTION PUBLIQUE : RÉSULTATS

Tableau E-2 - Évolution du *taux de promotion avec concours* des femmes sur l'ensemble des personnes promues, par catégorie d'emplois

(%)	92-93		93-94		94-95		95-96		96-97		97-98	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Cadres supérieurs	49	**36,0**	4	**18,2**	3	**13,6**	8	**25,0**	23	**31,1**	12	**30,0**
Cadres interméd.	53	**28,8**	6	**10,2**	11	**22,5**	19	**45,2**	8	**9,5**	23	**29,1**
Profess./Enseig.	56	**53,3**	7	**38,9**	4	**50,0**	3	**27,3**	13	**50,0**	9	**40,9**
PBTA+autres	360	**67,7**	73	**72,3**	94	**65,3**	62	**49,2**	97	**58,8**	129	**62,0**

Tableau E-3 - Évolution du *nombre et du taux de promotion sans concours* des femmes sur l'ensemble des personnes promues sans concours

Nombre ou %	92-93	93-94	94- 95	95- 96	96- 97	97- 98
Femmes promues				200	289	255
Effectif total promu				405	533	409
% Femmes promues				49,38 %	54,22 %	62,35 %

Tableau E-4 - Évolution du *taux de promotion sans concours* des femmes sur l'ensemble des personnes promues sans concours, par catégorie d'emplois

(%)	92-93		93-94		94-95		95-96		96-97		97-98	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Cadres supérieurs							10	**38,5**	8	**21,6**	16	**22,2**
Cadres intermédiaires							18	**11,0**	9	**8,0**	14	**25,0**
Profess./Enseig.							15	**53,6**	28	**70,0**	27	**53,0**
PBTA+autres							157	**84,0**	244	**71,1**	198	**86,1**

Les données concernant l'évolution du taux d'embauche au recrutement pour les femmes sont incluses dans le tableau 15 qui présente l'évolution de la participation aux concours de recrutement pour les différentes composantes de la société québécoise pour les années 1992-1993 à 1997-1998.

Notes méthodologiques

Note sur les données :

Les données des tableaux A à E-2 ont été fournies par le Service de l'information de gestion et de coordination des systèmes du Secrétariat du Conseil du trésor.

Les données des tableaux E-3 et E-4 ont été fournies par la Direction de la dotation et du soutien à la gestion du Secrétariat du Conseil du trésor (données non publiées). Avant 1995-1996, le système de gestion utilisé ne permettait pas de recueillir une information différenciée selon le sexe.

Note sur la population :

La population visée est le personnel régulier, occasionnel et étudiant assujetti à la *Loi sur la fonction publique* ainsi que l'ensemble du personnel de la haute direction (assujetti ou non) faisant partie des ministères et organismes dont le personnel régulier est assujetti à la loi.

Les données des tableaux A, B et C ont été prises à partir de la paie 26 (mars) de chaque année financière et sont comparables dans le temps. Seuls ces tableaux incluent le personnel de la haute direction, à titre indicatif seulement parce que cette catégorie d'emplois n'est pas couverte par les programmes d'accès à l'égalité.

Les tableaux A à C couvrent l'ensemble des ministères/organismes.

Les tableaux D et E excluent les données pour les organismes dont la paie *est* (RAMQ, CSST) ou *était* (CNT) décentralisée.

TABLEAU 10
LES PERSONNES HANDICAPÉES À L'EMPLOI DE LA FONCTION PUBLIQUE : RÉSULTATS

FAITS SAILLANTS entre 1993 et 1998

Tableau A - Évolution du *nombre et du taux de présence* des personnes handicapées dans l'effectif régulier de la fonction publique

Nombre	Mars 93	Mars 94	Mars 95	Mars 96	Mars 97	Mars 98
Personnes handicapées	847	856	807	735	640	550
Effectif régulier total	58 276	57 151	55 458	53 938	50 354	46 903
% Pers. hand. régulier	1,45 %	1,50 %	1,46 %	1,36 %	1,27 %	1,17 %

Tableau B - Évolution du *nombre et du taux de présence* des personnes handicapées dans l'effectif régulier, par catégorie d'emplois

Nombre et %	Mars 93		Mars 94		Mars 95		Mars 96		Mars 97		Mars 98	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Cadres sup. et int.	42	0,84	42	0,89	40	0,90	32	0,78	24	0,68	22	0,69
Profess./Enseig.	170	1,04	174	1,07	168	1,06	161	1.03	145	0,98	128	0,91
PBTA+autres	630	1,73	635	1,78	594	1,72	539	1,60	469	1,49	399	1,37

Tableau C - Évolution du *nombre et du taux de départ* des personnes handicapées sur l'ensemble des départs du personnel régulier au cours de l'année

Nombre ou %	92-93	93-94	94- 95	95- 96	96- 97	97- 98
Pers. hand. Départ	52	57	52	62	81	73
Effectif total Départ	1 284	1 654	1 583	1 713	3 660	3 360
% Pers. hand. Départ	4,05 %	3,45 %	3,28 %	3,62 %	2,21 %	2,17 %

Nombre départs / motif	92-93	93-94	94- 95	95- 96	96- 97	97- 98
Retraite	27	39	40	41	67	59
Autres motifs	25	18	12	21	14	14

Les données concernant l'évolution du taux d'embauche des personnes handicapées sont incluses au tableau 15 qui présente l'évolution de la participation aux concours de recrutement pour les différentes composantes de la société québécoise pour les années 1992-1993 à 1997-1998.

Les données concernant l'évolution du taux de promotion des personnes handicapées sur l'ensemble des personnes promues sont incluses au tableau 16 intitulé «Participation aux concours de promotion pour les différentes composantes de la société québécoise pour les années 1992-1993 à 1997-1998».

Notes méthodologiques

Note sur les données :

Les données des tableaux A à C ont été fournies par le Service de l'information de gestion et de coordination des systèmes du Secrétariat du Conseil du trésor.

Note sur la population :

La population visée est le personnel régulier assujetti à la Loi sur la fonction publique.

Les données des tableaux A et B ont été prises à partir de la paie 26 (mars) de chaque année financière et sont comparables dans le temps. Seul le tableau A inclut le personnel de la haute direction, à titre indicatif seulement parce que cette catégorie d'emplois n'est pas couverte par les programmes d'accès à l'égalité.

Les tableaux A et B couvrent l'ensemble des ministères/organismes .

Le tableau C exclut les données pour les organismes dont la paie *est* (RAMQ et CSST) ou *était* (CNT) décentralisée.

TABLEAU 11 : PROGRAMME DE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOYABILITÉ À L'INTENTION DES PERSONNES HANDICAPÉES (PDEIPH) : BILAN

	1989-1991	1990-1992	1992-1994	1993-1995	1994-1996	1995-1997	1997-1999
Projets de stages soumis	155	145	50 [1]	33 [1]	188	81 [2]	118 [3]
M/O ayant soumis des stages	34	32	19	17	38	26	32
M/O ayant accueilli des stagiaires	30	27	16	15	23	20	26
Stages entrepris (nombre de stagiaires)	**45**	**52**	**40**	**24**	**43**	**43**	**43**
Stages terminés	43 (96 %)	45 (87 %)	30 (75 %)	24 (100 %)	38 (88 %)	35 (81 %)	N/D
Nombre de stagiaires ayant intégré le marché du travail :							
• En fin de stage	20 (47 %)	23 (51 %)	15 (50 %)	8 (33 %)	22 (58 %)	14 (40 %)	N/D
• Un an après le stage	N/D	18 (40 %)	5 (17 %)	3 (13 %)	13 (34%)	22 (57%)	N/D
Nombre d'adaptations aux postes de travail effectuées	6	8	5	3	5	4	N/D
Coût total des adaptations pour tous les stagiaires	2 350 $	2 801,00 $	2 250,00 $	150,00 $	240,00 $	335,00 $	N/D

(1) Le faible nombre de projets est dû au fait que les ministères et organismes devaient défrayer 9 mois de salaire sur 18.
(2) Le nombre de projets présentés a été limité à 5 par ministère ou organisme.
(3) Le nombre de projets présentés a été limité à 8 par ministère ou organisme.

TABLEAU 12
LES MEMBRES DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES
À L'EMPLOI DE LA FONCTION PUBLIQUE : RÉSULTATS

FAITS SAILLANTS entre 1989 et 1998

Tableau A - Évolution du *nombre et du taux de présence* des membres des communautés culturelles dans l'effectif régulier de la fonction publique

Nombre	Mars 93	Mars 94	Mars 95	Mars 96	Mars 97	Mars 98
Comm. culturelles	1 233	1 191	1 169	1 128	1 026	982
Effectif rég. Total	58 276	57 151	55 458	53 938	50 354	46 903
% Com. cult. rég.	2,12 %	2,08 %	2,11 %	2,09 %	2,04 %	2,09 %

Tableau B - Évolution du *nombre et du taux de présence* des membres des communautés culturelles sur l'effectif régulier, par catégorie d'emplois

Nombre et %	Mars 93		Mars 94		Mars 95		Mars 96		Mars 97		Mars 98	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Cadres sup. et int.	79	1,59	75	1,58	70	1,58	63	1,53	56	1,59	51	1,60
Profess./Enseig.	609	3,72	592	3,65	579	3,64	559	3,57	509	3,44	478	3,38
PBTA+autres	536	1,47	514	1,44	510	1,48	495	1,47	450	1,43	441	1,52

Tableau C - Évolution du *nombre et du taux de départ* des membres des communautés culturelles sur l'ensemble des départs du personnel régulier au cours de l'année

Nombre ou %	92-93	93-94	94- 95	95- 96	96- 97	97- 98
Comm. cult. Départ	29	48	45	40	90	38
Effectif total Départ	1 284	1 654	1 583	1 713	3 660	3 360
% Comm. cult. Départ	2,26 %	2,90 %	2,84 %	2,34 %	2,46 %	1,13 %

Nombre départs / motif	92-93	93-94	94- 95	95- 96	96- 97	97- 98
Retraite	11	29	32	25	77	31
Autres motifs	18	19	13	15	13	7

Les données concernant l'évolution du taux d'embauche des membres de communautés culturelles sont incluses au tableau 15 qui présente l'évolution de la participation aux concours de recrutement pour les différentes composantes de la société québécoise pour les années 1992-1993 à 1997-1998.

Les données concernant l'évolution du taux de promotion des membres de communautés culturelles sur l'ensemble des personnes promues sont incluses au tableau 16 intitulé «Participation aux concours de promotion pour les différentes composantes de la société québécoise pour les années 1992-1993 à 1997-1998».

Notes méthodologiques

Note sur les données :

Les données des tableaux A à C ont été fournies par le Service de l'information de gestion et de coordination des systèmes du Secrétariat du Conseil du trésor.

Note sur la population :

La population visée est le personnel régulier assujetti à la Loi sur la fonction publique.

Les données des tableaux A et B ont été prises à partir de la paie 26 (mars) de chaque année financière et sont comparables dans le temps. Seul le tableau A inclut le personnel de la haute direction, à titre indicatif seulement parce que cette catégorie d'emplois n'est pas couverte par les programmes d'accès à l'égalité.

Les tableaux A et B couvrent l'ensemble des ministères/organismes .

Le tableau C exclut les données pour les organismes dont la paie *est* (RAMQ et CSST) ou *était* (CNT) décentralisée.

TABLEAU 13
LES ANGLOPHONES À L'EMPLOI DE LA FONCTION PUBLIQUE : RÉSULTATS

FAITS SAILLANTS entre 1989 et 1998

Tableau A - Évolution du *nombre et du taux de présence* des personnes anglophones dans l'effectif régulier de la fonction publique

Nombre	Mars 93	Mars 94	Mars 95	Mars 96	Mars 97	Mars 98
Personnes anglophones	485	464	438	419	363	321
Effectif rég. total	58 276	57 151	55 458	53 938	50 354	46 903
% Anglophones rég.	0,83 %	0,81 %	0,79 %	0,78 %	0,72 %	0,68 %

Tableau B - Évolution du *nombre et du taux de présence* des personnes anglophones sur l'effectif régulier, par catégorie d'emplois

Nombre et %	Mars 93		Mars 94		Mars 95		Mars 96		Mars 97		Mars 98	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Cadres sup. et int.	40	0,80	36	0,76	33	0,75	29	0,71	22	0,63	16	0,50
Profess./Enseig.	189	1,16	187	1,15	181	1,14	177	1,13	155	1,05	143	1,01
PBTA+autres	244	0,67	229	0,64	211	0,61	199	0,59	173	0,55	149	0,51

Tableau C - Évolution du *nombre et du taux de départ* des personnes anglophones sur l'ensemble des départs du personnel régulier au cours de l'année

Nombre ou %	92-93	93-94	94- 95	95- 96	96- 97	97- 98
Pers. angl. Départ	17	25	23	22	43	31
Effectif total Départ	1 284	1 654	1 583	1 713	3 660	3 360
% Pers. angl. Départ	1,32 %	1,51 %	1,45 %	1,28 %	1,17 %	0,92 %

Nombre départs / motif	92-93	93-94	94- 95	95- 96	96- 97	97- 98
Retraite	15	18	19	19	36	29
Autres motifs	2	7	4	3	7	2

Les données concernant l'évolution du taux d'embauche des personnes anglophones sont incluses au tableau 15 qui présente l'évolution de la participation aux concours de recrutement pour les différentes composantes de la société québécoise pour les années 1992-1993 à 1997-1998.

Les données concernant l'évolution du taux de promotion des personnes anglophones sur l'ensemble des personnes promues sont incluses au tableau 16 intitulé «Participation aux concours de promotion pour les différentes composantes de la société québécoise pour les années 1992-1993 à 1997-1998».

Notes méthodologiques

Note sur les données :

Les données des tableaux A à C ont été fournies par le Service de l'information de gestion et de coordination des systèmes du Secrétariat du Conseil du trésor.

Note sur la population :

La population visée est le personnel régulier assujetti à la Loi sur la fonction publique.

Les données des tableaux A et B ont été prises à partir de la paie 26 (mars) de chaque année financière et sont comparables dans le temps. Seul le tableau A inclut le personnel de la haute direction, à titre indicatif seulement parce que cette catégorie d'emplois n'est pas couverte par les programmes d'accès à l'égalité.

Les tableaux A et B couvrent l'ensemble des ministères/organismes .

Le tableau C exclut les données pour les organismes dont la paie *est* (RAMQ et CSST) ou *était* (CNT) décentralisée.

TABLEAU 14
LES AUTOCHTONES À L'EMPLOI DE LA FONCTION PUBLIQUE : RÉSULTATS

FAITS SAILLANTS entre 1989 et 1998

Tableau A - Évolution du *nombre et du taux de présence* des personnes autochtones et de l'effectif régulier de la fonction publique

Nombre	Mars 93	Mars 94	Mars 95	Mars 96	Mars 97	Mars 98
Personnes autochtones	259	250	241	226	206	181
Effectif rég. total	58 276	57 151	55 458	53 938	50 354	46 903
% Autoch. rég.	0,44 %	0,44 %	0,43 %	0,42 %	0,41 %	0,39 %

Tableau B - Évolution du *nombre et du taux de présence* des personnes autochtones sur l'effectif régulier, par catégorie d'emplois

Nombre et %	Mars 93		Mars 94		Mars 95		Mars 96		Mars 97		Mars 98	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Cadres sup. et int.	23	0,46	20	0,42	21	0,47	19	0,46	14	0,40	12	0,38
Profess./Enseig.	38	0,23	40	0,25	36	0,23	36	0,23	30	0,20	27	0,19
PBTA+autres	197	0,54	189	0,53	183	0,53	170	0,51	161	0,51	141	0,49

Tableau C - Évolution du *nombre et du taux de départ* des personnes autochtones sur l'ensemble des départs du personnel régulier au cours de l'année

Nombre ou %	92-93	93-94	94- 95	95- 96	96- 97	97- 98
Pers. autoch. Départ	9	9	13	11	19	19
Effectif total Départ	1 284	1 654	1 583	1 713	3 660	3 360
% Pers. autoch. Départ	0,70 %	0,54 %	0,82 %	0,64 %	0,52 %	0,57 %

Nombre départs / motif	92-93	93-94	94- 95	95- 96	96- 97	97- 98
Retraite	6	8	7	8	17	15
Autres motifs	3	1	6	3	2	4

Les données concernant l'évolution du taux d'embauche des personnes autochtones sont incluses au tableau 15 qui présente l'évolution de la participation aux concours de recrutement pour les différentes composantes de la société québécoise pour les années 1992-1993 à 1997-1998.

Les données concernant l'évolution du taux de promotion des personnes autochtones sur l'ensemble des personnes promues sont incluses au tableau 16 intitulé «Participation aux concours de promotion pour les différentes composantes de la société québécoise pour les années 1992-1993 à 1997-1998».

Notes méthodologiques

Note sur les données :

Les données des tableaux A à C ont été fournies par le Service de l'information de gestion et de coordination des systèmes du Secrétariat du Conseil du trésor.

Note sur la population :

La population visée est le personnel régulier assujetti à la Loi sur la fonction publique.

Les données des tableaux A et B ont été prises à partir de la paie 26 (mars) de chaque année financière et sont comparables dans le temps. Seul le tableau A inclut le personnel de la haute direction, à titre indicatif seulement parce que cette catégorie d'emplois n'est pas couverte par les programmes d'accès à l'égalité.

Les tableaux A et B couvrent l'ensemble des ministères/organismes .

Le tableau C exclut les données pour les organismes dont la paie *est* (RAMQ et CSST) ou *était* (CNT) décentralisée.

TABLEAU 15
PARTICIPATION AUX CONCOURS DE RECRUTEMENT DES DIFFÉRENTES COMPOSANTES DE LA SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE POUR LES ANNÉES 1992-1993 À 1997-1998

Année	Inscrits	Admis	Déclarés aptes	Embauchés[1]	Ratio % Déclarés aptes / admis	Ratio % Embauchés / décla. aptes[2]
Ensemble des candidats						
1992-1993	87 543	46 530	7 593	3529		
1993-1994	28 092	13 702	2 174	499		
1994-1995	5 276	4 014	526	266		
1995-1996	4 712	2 942	459	257		
1996-1997	4 529	2 526	701	391		
1997-1998	7 531	2 485	782	382		
Total de l'ensemble	137 683	72 199	12 235	5324	16,95%	43,5%
Femmes						
1992-1993	46 021	28 337	4 305	1867		
1993-1994	15 261	8 473	1 125	316		
1994-1995	2 966	2 445	297	137		
1995-1996	1 612	1 044	143	121		
1996-1997	2 323	1 362	343	197		
1997-1998	2 983	1 128	388	152		
Total	71 166	42 789	6 601	2790	15,4%	42,3%
% de l'ensemble	51,7%	59,3%	54,0%	52,4%		
Membres de communautés culturelles						
1992-1993	6 145	2 844	236	155		
1993-1994	1 785	538	51	27		
1994-1995	518	378	16	13		
1995-1996	393	246	12	4		
1996-1997	182	64	16	8		
1997-1998	741	202	48	7		
Total	9 764	4 272	379	214	8,9%	56,5%
% de l'ensemble	7,1%	5,9%	3,1%			
Personnes handicapées						
1992-1993	711	370	40	34		
1993-1994	265	119	19	6		
1994-1995	61	44	7	4		
1995-1996	31	23	5	2		
1996-1997	64	32	2	0		
1997-1998	53	13	6	1		
Total	1185	601	79	47	13,14%	59,5%
% de l'ensemble	0,9%	0,8%	0,6%			
Anglophones						
1992-1993	2 458	1 358	247	33		
1993-1994	407	124	13	4		
1994-1995	123	81	4	0		
1995-1996	66	35	1	2		
1996-1997	55	18	7	1		
1997-1998	86	40	10	0		
Total	3 195	1 656	282	40	17,03%	14,2%
% de l'ensemble	2,3%	2,3%	2,3%			
Autochtones						
1992-1993	599	241	46	9		
1993-1994	33	22	5	3		
1994-1995	28	21	3	2		
1995-1996	7	5	1	0		
1996-1997	18	12	2	2		
1997-1998	35	14	2	0		
Total	720	315	59	16	18,73%	27,1%
% de l'ensemble	0,5%	0,4%	0,5%			

1 Les entrées en fonction des membres de communautés culturelles, des personnes handicapées, des anglophones et des autochtones des années 1996-1997 et 1997-1998 excluent les données de la CSST et de la RAMQ. Les autres années les incluent.

2 Les personnes embauchées dans une année peuvent avoir été déclarées aptes dans l'année courante ou dans une année antérieure compte tenu de la durée de la validité de la liste de déclaration d'aptitudes.

TABLEAU 16
PARTICIPATION AUX CONCOURS DE PROMOTION DES DIFFÉRENTES COMPOSANTES DE LA SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE POUR LES ANNÉES 1992-1993 À 1997-1998

Année	Inscrits	Admis	Déclarés aptes	Promues [1] [2]	Ratio % Déclarés aptes /admis	Ratio % Promues /déc. aptes[3]
Ensemble des candidats						
1992-1993	6 958	5 155	1 970	1068		
1993-1994	3 499	2 401	708	272		
1994-1995	1 204	917	412	261		
1995-1996	1 111	679	328	232		
1996-1997	1 356	823	345	377		
1997-1998	3 279	2 514	1 114	450		
Total de l'ensemble	17 407	12 489	4 877	2 660	39,05%	54,54%
Femmes						
1992-1993	3 548	2 739	924	632		
1993-1994	1 970	1 377	374	146		
1994-1995	400	294	117	139		
1995-1996	279	172	86	108		
1996-1997	565	307	129	160		
1997-1998	1 681	1 351	606	243		
Total	8 443	6 240	2 236	1 428	35,83%	63,86%
% de l'ensemble	48,5%	50%	45,8%	53,7%		
Membres de communautés culturelles						
1992-1993	258	180	71	18		
1993-1994	177	129	30	5		
1994-1995	19	16	5	10		
1995-1996	32	16	7	11		
1996-1997	45	29	14	1		
1997-1998	243	168	61	9		
Total	774	538	188	54	34,94%	28,72%
% de l'ensemble	4,4%	4,3%	3,9%	2,0%		
Personnes handicapées						
1992-1993	33	24	8	9		
1993-1994	23	17	8	1		
1994-1995	6	3	0	4		
1995-1996	14	11	4	2		
1996-1997	11	5	1	0		
1997-1998	29	21	4	0		
Total	116	81	25	16	30,86%	64,00%
% de l'ensemble	0,7%	0,6%	0,5%	0,6%		
Anglophones						
1992-1993	49	33	15	7		
1993-1994	8	3	1	1		
1994-1995	3	2	0	1		
1995-1996	5	5	1	3		
1996-1997	1	1	1	1		
1997-1998	12	9	6	3		
Total	78	53	24	16	45,28%	66,67%
% de l'ensemble	0,4%	0,4%	0,5%	0,6%		
Autochtones						
1992-1993	170	119	49	3		
1993-1994	8	7	3	2		
1994-1995	0	0	0	1		
1995-1996	2	2	1	0		
1996-1997	1	1	0	3		
1997-1998	7	6	2	3		
Total	188	135	55	12	40,74%	21,82%
% de l'ensemble	1,1%	1,1%	1,1%	0,5%		

1 Les promotions avec concours de 1993-1994 excluent les données pour les organismes dont la paie est décentralisée (CNT, CSST et RAMQ).

2 Les promotions avec concours des membres de communautés culturelles, des personnes handicapées, des anglophones et des autochtones des années 1996-1997 et 1997-1998 excluent les données de la CSST et de la RAMQ.

3 Les personnes promues dans une année peuvent avoir été déclarées aptes dans l'année courante ou dans une année antérieure compte tenu de la durée de la validité de la liste de déclaration d'aptitudes.

OPINIONS

4. OPINIONS DES PARTENAIRES AU SUJET DES PROGRAMMES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ

Pour illustrer davantage les résultats observés, le Secrétariat du Conseil du trésor a consulté, au printemps 1998, par le biais de « focus group », des représentants des ministères et organismes, et par écrit, les représentants des syndicats et des associations de cadres ainsi que des organismes de coordination gouvernementale, représentant les différentes clientèles. À tous, il a posé la même question :

> *« Quelle perception avez-vous de l'accès à l'égalité, des résultats atteints et de l'information véhiculée au sujet des programmes? ».*

Voici les résultats obtenus :

La perception générale des programmes

Dans l'ensemble, l'accès à l'égalité est vu comme un moyen de lutter contre la discrimination systémique. Mais dans certains ministères, les programmes sont perçus comme limitant la marge de choix des candidats. On parle de « quotas ». On note un malaise dans l'application de mesures préférentielles, tant de la part des personnes qui en « bénéficient » que chez celles qui apparemment les « subissent ». Le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ), à l'appui de certains observateurs, note une méfiance des gestionnaires et des futurs collègues de travail face à la compétence de la personne choisie. Ils l'attribuent au manque d'information des gestionnaires et du personnel concernant les programmes d'accès à l'égalité. Comme d'autres, le SFPQ déplore le peu de contrôle et de suivi de l'article 53 de la *Loi sur la fonction publique* qui oblige à justifier de ne pas retenir un membre d'un groupe cible. L'Association des cadres supérieurs du gouvernement du Québec (ACSGQ) s'interroge sur la clarté des attentes signifiées aux dirigeants. Certains disent que les programmes ne servent qu'à se donner bonne conscience.

Comme plusieurs, le MRCI croit que les résultats actuels sont liés au très faible taux d'embauche depuis 1993.

La perception quant aux mesures pour les femmes

On pense que les programmes sont l'une des mesures ayant contribué à l'avancement de la situation des femmes dans la fonction publique. C'est pour cette clientèle que les programmes ont été le plus profitable. Leur progression est également attribuée à la sensibilisation découlant du mouvement féministe, au changement des mentalités, à l'ouverture sur le monde. On note toutefois que les femmes sont encore très rares dans certains secteurs traditionnellement masculins et moins bien représentées dans la hiérarchie supérieure. Le SFPQ déplore le manque d'objectifs quantitatifs pour les postes de chef d'équipe et de spécialiste. L'ACSGQ s'interroge sur le suivi de la relève féminine de gestion.

L'irritant majeur demeure le grand nombre de femmes qui ont bénéficié de mesures de libération pour études sans pour autant obtenir une promotion. On mentionne le manque de planification de même que les conditions d'admissibilité aux concours qui ont généralement continué de requérir des candidats diplômés et expérimentés. Ceci excluant ainsi, à toutes fins pratiques, les nouvelles finissantes.

La perception quant aux mesures pour les membres des communautés culturelles

On s'interroge sur les succès des membres des communautés culturelles aux concours : on ne s'explique pas le taux d'échec, plus élevé pour eux. On relève des problèmes au niveau de l'admissibilité. Le facteur de localisation géographique pourrait être impliqué, car une grande part des emplois se retrouvent à Québec alors que la majorité des gens sont localisés à Montréal, même si davantage d'entre eux sont maintenant prêts à se déplacer hors de Montréal.

Des observateurs ont remarqué qu'on a tendance à retrouver cette clientèle dans des fonctions typées, soit qu'on leur confie systématiquement les dossiers liés à la diversité (ils s'y voient cloisonnés) ou qu'on les confine au service à la clientèle.

La perception à l'égard du plan d'embauche pour les personnes handicapées

Dans l'ensemble, on croit que la personne handicapée est un agent de changement : sa seule présence contribue à changer les attitudes et comportements de l'entourage.

Malheureusement, depuis pratiquement 17 ans, l'objectif de 2 % n'a pas été atteint. On observe plutôt une diminution.

Suggestions pour le futur programme

Au sujet du contenu des programmes

L'employeur doit conjuguer les besoins reliés à l'atteinte de sa mission de service et l'atteinte des objectifs des programmes. Pour avoir des résultats concrets, il faut planifier davantage, changer les mentalités et les attitudes et peut-être même, jusqu'à un certain point, les finalités des programmes, sinon on développe beaucoup de frustration chez les participants et le reste du personnel. Le SFPQ propose de cibler des actions pour pallier les conséquences de l'implantation massive des nouvelles technologies de l'information et permettre aux principales personnes intéressées de s'intégrer adéquatement au marché du travail de l'an 2000, de favoriser la conciliation travail-famille. L'OPHQ propose de hausser le taux de représentativité des personnes handicapées à 6 % pour mieux refléter la disponibilité réelle de cette main-d'œuvre. Il propose également d'accroître le budget rattaché au PDEIPH.

Il faut établir une volonté politique et ministérielle ferme qui dépasse les vœux pieux en donnant des dents aux programmes et des moyens concrets, établir un plan de communication, refléter la diversité dans nos dépliants et dans les communications plutôt qu'une vision traditionnelle.

Donner des directives très précises aux gestionnaires : embaucher des personnes des groupes cibles en proportion de leur présence dans la population, accorder une priorité aux personnes qui ont obtenu des congés pour études, agir sur les conditions de travail.

Au sujet de l'embauche

Il faudrait autoriser les budgets pour des nouveaux postes seulement si l'effet net est l'augmentation des personnes issues des groupes cibles.

Il faudrait constituer des banques de candidatures qui donnent de l'information sur l'appartenance aux groupes cibles.

Il faudrait également faciliter la progression de carrière. Mais à ce sujet, le SPGQ trouve important d'éviter de mettre en conflit les clientèles cibles avec les autres groupes de personnes. Selon eux, la tenue d'un concours réservé pour les groupes cibles ou l'offre de postes occasionnels pour les personnes ayant été libéré pour études sont des solutions délicates à appliquer. Le syndicat rappelle l'importance du maintien de la séquence de dotation telle qu'elle a été négociée.

Puisque le fichier des occasionnels est saturé et que les personnes handicapées n'ont plus la possibilité de s'y inscrire, l'OPHQ recommande que les ministères et les organismes puissent embaucher du personnel handicapé occasionnel sans être obligés de recourir au fichier des occasionnels. Cette exception permettrait aussi d'établir une meilleure collaboration avec les Services externes de main-d'œuvre (SEMO).

Au sujet de la gestion du programme

Il faudrait rendre les organisations imputables, signifier des attentes claires aux hauts dirigeants. Que des mesures d'obligation de résultats soient instaurées pour soumettre les ministères et les organismes à une obligation de dépenser un certain pourcentage de leur masse salariale pour l'embauche de personnes handicapées ou d'autres membres de clientèles cibles à défaut de quoi ils devraient participer à des mesures compensatoires.

Il faudrait remettre en place les comités d'égalité en emploi pour les femmes, inactifs depuis 1996 et prévus aux conventions collectives.

Le Secrétariat à la condition féminine estime que le choix des futures actions dans le domaine de l'accès à l'égalité entraînera des résultats tangibles dans la mesure où celles-ci s'appuieront sur une meilleure connaissance des réalités professionnelles des femmes de la fonction publique et sur une application plus rigoureuse de ce programme par les autorités des ministères et des organismes gouvernementaux.

Enfin, on recommande de relancer des mesures d'accompagnement du Conseil du trésor auprès des ministères et organismes pour trouver des solutions au faible taux de représentativité et faciliter l'atteinte des résultats afin qu'ils deviennent partenaires des solutions.

5. ANALYSE ET DIAGNOSTIC DE LA SITUATION

La section 2 du Rapport trace le portrait de l'ensemble des mesures mises en place par le gouvernement depuis 1980 pour instaurer l'accès à l'égalité en emploi dans la fonction publique et montre l'ampleur des ressources déployées. La section 3 fait état de résultats montrant une amélioration de la représentation féminine et une stabilité pour les autres groupes cibles. Plusieurs angles d'analyse peuvent être abordés pour préciser et expliquer les résultats observés.

Au début des années 1980, le gouvernement a annoncé ses intentions : sa volonté d'accroître la participation des femmes dans tous les secteurs d'activités et à tous les niveaux de l'organisation, celle de tendre vers une représentation équitable de tous les groupes potentiellement victimes de discrimination en emploi et sa volonté de faciliter l'intégration sociale des personnes handicapées et des membres des communautés culturelles. Il a posé les bases de son action et les a traduites dans des politiques et dans de premiers programmes et plan. C'est au cours de cette décennie qu'on a assisté à la première génération des travaux : c'est l'époque des pionniers de l'accès à l'égalité en emploi qui mettront en place les éléments d'infrastructure requis.

À la fin des années 1980, les résultats au niveau des infrastructures étaient apparents. Rappelons quelques exemples. On a convenu de mesures de conciliation travail-famille comme les garderies en milieu de travail, l'aménagement du temps de travail pour faciliter la gestion des horaires et l'attribution de facilités de stationnements pour les parents avec de jeunes enfants. On a intégré à la réglementation l'aménagement des immeubles à bureaux et des postes de travail pour faciliter la circulation et l'insertion en emploi des personnes handicapées. On a adapté les mesures de sélection pour faciliter l'accès des anglophones et des membres des communautés culturelles, en leur permettant de répondre aux examens en anglais et en procédant à la reconnaissance des équivalences des diplômes obtenus à l'extérieur du Québec. On a mis en place des mesures de développement de l'employabilité comme le programme de libération pour études pour les femmes, le programme de préparation de la relève féminine de gestion, le programme de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées et demandé aux ministères et organismes de privilégier l'attribution de contrats de services à des entreprises qui embauchent des personnes handicapées. On a mis en place les bases d'un système de gestion pour suivre l'évolution de la situation : on a fait un premier recensement des groupes cibles dans l'effectif.

La deuxième génération de programmes, ceux de la décennie 1990, visaient la consolidation de ces acquis. Sa manifestation la plus concrète devait se traduire par l'augmentation significative de la présence des femmes dans les différentes catégories d'emplois et par une plus grande représentation de la diversité québécoise dans l'effectif. Des attentes ont été signifiées à la haute direction des ministères et organismes. Des plans d'action ministériels en matière d'accès à l'égalité ont été élaborés.

En 1993, les compressions et la réorganisation de l'appareil gouvernemental ont diminué le recours au recrutement et le suivi structuré des programmes. 1992-1993 fut la dernière année d'embauche massive : 3 529 employés réguliers. En 1993-1994, l'embauche est réduite à 499 employés réguliers, en 1994-1995 à 266 employés réguliers, en 1995-1996 à 257 employés réguliers. En 1996-1997, on embauche 391 employés réguliers et 2 494 personnes bénéficient de mesures de départs assistés. En 1997-1998, on embauche 382 employés réguliers et 3 291 personnes profitent du Programme de départs volontaires. Les programmes ont subi d'importantes compressions. Dans la plupart des ministères et organismes et au niveau central, les ressources et les budgets consacrés aux mesures d'accès à l'égalité ont diminué. Les activités de communication, de sensibilisation et de formation sur ce sujet n'avaient pratiquement plus cours. Les énergies ont été canalisées vers le rééquilibrage des budgets, le redéploiement des surplus de personnel (plus de 2 000) et les départs à la retraite (près de 6 000). La coordination, le support aux répondants ministériels et le suivi ont été réduits.

Depuis 1993, les programmes avaient fini par reposer sur la bonne volonté des personnes concernées et les résultats étaient devenus, par conséquent, variables d'une organisation à l'autre. Mais, depuis 1999, on note un tournant.

Les nouvelles mesures adoptées en 1999 :

Au printemps 1999, le gouvernement a adopté de nouvelles mesures administratives pour hausser la représentation des membres des communautés culturelles, des anglophones et des autochtones dans l'effectif de la fonction publique, notamment par un taux d'embauche annuel de 25 %. Le 11 novembre 1999, l'Assemblée nationale a adopté le projet de loi 51 qui modifie la *Loi sur la fonction publique* et la *Loi sur l'imputabilité des sous-ministres et dirigeants d'organismes publics* pour faciliter la nomination des membres de tous les groupes cibles qualifiés sur les listes de déclaration d'aptitudes et requérir des ministères et organismes de rendre compte annuellement du niveau d'atteinte des objectifs en matière d'accès à l'égalité en emploi.

ANALYSE ET DIAGNOSTIC

Ces récentes mesures administratives et législatives sont déjà porteuses de résultats :

- L'atteinte de l'objectif de 25 % d'embauche d'étudiants provenant des membres des communautés culturelles, des anglophones et des autochtones (décision du 21 avril 1999) était confirmée en septembre 1999. Leur taux était de 13 % en 1998.

- Les stagiaires nouveaux diplômés de la 1re cohorte, membres de ces mêmes groupes cibles, représentaient 12 % des 215 premiers stagiaires en 1998. Le score actuel de 21 % pour la 2e cohorte peut encore s'améliorer avec l'ajout d'un certain nombre de stagiaires financés par les ministères et organismes.

- Depuis 1990, les meilleurs résultats annuels d'embauche pour ces groupes cibles dans les emplois réguliers n'avaient jamais dépassé 4 %. Les nominations d'occasionnels et d'étudiants stagiaires ne faisaient pas l'objet de suivi dans le passé. Du 1er juin 1999 au 29 janvier 2000, on obtient le portrait suivant :

Statut d'emploi	**Nbre de membres de groupes cibles nommés et (nominations totales)**		**% de nominations de membres de groupes cibles sur le total**	**Comparatif : % de nominations de membres de groupes cibles en 1997-1998**
Réguliers [1]	**61**	(620)	**10 %**	2 %
Occasionnels [1]	**139**	(1 305)	**11 %**	N.D.
Étudiants stagiaires [1]	**35**	(422)	**8 %**	N.D.
Stagiaires nouveaux diplômés	**43**	(208)	**21 %**	12 %
Étudiants d'été [2]	**1 048**	(4 258)	**25 %**	13 %

1 **Informations portant sur 56 ministères et organismes sur 63.**

2 **Les données pour les étudiants d'été couvrent les nominations d'avril à septembre.**

- Bien que la durée de ces emplois soit différente, il faut signaler qu'au total 1 326 membres de ces groupes cibles ont été nommés dans les différents ministères et organismes, soit 20 % de toutes les nominations. Cette présence sans précédent de membres de ces groupes cibles est de nature à mieux sensibiliser le personnel de la fonction publique aux avantages d'une meilleure représentation de la société québécoise.

Depuis 1999, la situation est beaucoup plus favorable à la progression de la représentation de tous les groupes cibles parmi l'effectif de la fonction publique. En effet, le recrutement a repris à la hausse : 1 367 personnes ont été recrutées en 1998-1999 contre 382 en 1997-1998. La tenue de concours aux conditions minimales, c'est-à-dire ne requérant pas d'expérience supplémentaire, est en croissance : du 1er avril 1998 au 13 novembre 1999, 225 des 423 (55 %) concours de recrutement ont été tenus aux conditions minimales. Et, depuis le 11 novembre 1999, les ministères sont dorénavant tenus de rendre compte, dans leur rapport annuel, de l'atteinte des objectifs de représentation et d'embauche des groupes visés par l'accès à l'égalité.

Le contexte de reprise de l'embauche et les différentes mesures citées auparavant fourniront maintenant plus de possibilités de nomination à tous les groupes cibles visés par les divers programmes et plan ainsi que par les récentes mesures administratives.

EXPÉRIENCES ÉTRANGÈRES

6. EXPÉRIENCES CANADIENNES ET ÉTRANGÈRES

GOUVERNEMENT DU CANADA[4] :
Fin des années 1970, début des années 1980, le gouvernement canadien établit des mesures pour permettre à l'ensemble de ses citoyens un accès juste et équitable à l'emploi. En 1982, la Charte canadienne des droits et libertés autorise les programmes visant à améliorer l'emploi pour : *les femmes, les autochtones, les minorités visibles, les personnes atteintes de déficiences mentales ou physiques*. En 1995, les politiques d'équité en emploi deviennent des obligations légales, tant dans le secteur public que privé. En 1998, le Secrétariat du Conseil du trésor dépose *son 6e rapport annuel* :

- état des activités réalisées :
  notamment la déclaration volontaire sur une base permanente, les plans obligatoires pour les m/o déposés annuellement au SCT, les résultats d'un programme d'aide financière où, en quatre ans, 32,5 M$ ont été dépensés et le début du nouveau *Programme de mesures positives*, puisqu'il a été établi qu'un soutien financier spécial incite à une participation active.
- état des résultats obtenus : pour l'ensemble de la fonction publique, par m/o, et par région. Dans la fonction publique fédérale, à cette date, on apprend entre autres que,
  - les femmes représentent 50,5 % de l'effectif et 25,1 % de la catégorie de la direction.
  - les autochtones forment 2,7 % de l'effectif; 82,1 % d'entre eux ont été embauchés pour une période déterminée et 70 % travaillent hors de la capitale nationale.
  - les personnes handicapées représentent 3,9 % de l'effectif.
  - les membres des minorités visibles forment 5,1 % de l'effectif. Les 2/3 travaillent hors de la capitale nationale.
  - Sur une base nationale, si on exclut les emplois près d'Ottawa (RCN), la représentation des groupes cibles dans les emplois fédéraux au Québec est significativement inférieure à la moyenne canadienne.
- état du travail qu'il reste à faire :
  - les enjeux : notamment préciser les mesures qui donnent aux femmes l'accès à des postes de direction, les obstacles à l'emploi pour les jeunes autochtones, pour les personnes handicapées ainsi que pour les minorités visibles.
  - le travail de partenariat : afin d'améliorer la situation des membres des groupes désignés au sein de la fonction publique.
  - le développement d'outils et de lignes directrices : qui aideront les gestionnaires à établir les activités, les efforts et des buts appropriés pour leur organisation.

ONTARIO[5] :
En 1962, le gouvernement adopte le Premier code des droits de la personne. En 1987, le gouvernement annonce un programme d'équité en emploi pour 5 groupes désignés : *les autochtones, les francophones, les personnes handicapées, les minorités raciales et les femmes*. En 1992, un Bilan fait état de la situation suivante : les autochtones représentent 1,7 % de l'effectif, les francophones sont 8,2 %, les personnes handicapées sont 3,8 %, les minorités raciales sont 12,7 %, les femmes représentent 46,9 % de l'effectif et constituent 28 % de la direction.

Par la loi de 1995 abrogeant le contingentement en matière d'emploi (« Bill 8 »), le gouvernement abolit la Loi sur l'équité en emploi, votée en 1993. Il remplace celle-ci par une *Politique d'égalité des chances*, consistant surtout en un énoncé de principes qui invite à la mobilisation du secteur public et privé dans un partenariat volontaire. Son but est d'assurer l'égalité des chances en emploi pour tous les employés de la fonction publique notamment en faisant valoir les grands mérites de la diversité dans le contexte de la mondialisation. Le Bill 8 requiert la destruction des banques de données existantes sur les groupes cibles. Depuis, on ne cumule plus de données sur la représentation de groupes cibles dans l'effectif.

En 1998, le rapport annuel 1996-1997 de la Commission de la fonction publique indique que les femmes constituent 35,19 % des postes du groupe« Deputy Ministers et Senior Managers » comprenant les sous-ministres, sous-ministres adjoints et directeurs, et 43,69 % des postes « Managers and excluded » regroupant les chefs de service, chefs d'équipe, contractuels et autre personnel non syndiqués. Le gouvernement a un site Web impressionnant qui s'adresse tant au secteur public que privé. Il a mis en place un programme d'échange avec le secteur privé, géré par la Commission de la fonction publique.

NOUVEAU-BRUNSWICK[6] :
En 1982, le gouvernement a mis en place le Programme d'égalité d'accès à l'emploi est créé pour permettre aux *autochtones* et aux *personnes handicapées* d'accéder à des emplois ainsi qu'à des possibilités de formation et d'avancement au sein des services publics du gouvernement provincial. En 1990, les *minorités visibles* sont incluses dans le programme. Au fil des années, le Programme a été étendu à la création d'emplois et aux emplois d'été pour les étudiants des groupes cibles.

---

[4] Source : site Web et « Rapport annuel : L'équité en emploi dans la fonction publique fédérale 1997-1998 »
[5] Source : site Web, « Bill 8 », « Rapport annuel de la Commission de la fonction publique 1996-1997 »
[6] Source : site Web et Rapport annuel sur l'équité en emploi 1999 »

En 1998-1999, le Programme d'égalité d'accès à l'emploi relève du ministère des Finances. Il a pour objectif d'obtenir une meilleure représentation des groupes cibles dans les services publics. Il comporte une banque de candidatures et consiste essentiellement en trois programmes de création d'emplois qui fournissent aux gens une expérience de travail. Cette année, 244 personnes ont bénéficié de ceux-ci: 133 directement dans les services publics, 111 ont obtenu un emploi soit dans une municipalité ou dans un organisme sans but lucratif. En 1998-1999, les budgets étaient les suivants : le Programme de « placements d'une durée de 12 mois » : 463 900 $, le Projet de « création d'emplois » qui permet d'acquérir une expérience de travail de 20 semaines: 349 776 $, le Programme « d'emplois d'été » : 346 320 $.

ÉTATS-UNIS[7]

En 1972, adoption de l'« Equal Employment Opportunity Act » qui requiert des ministères ou organismes fédéraux de développer et de mettre en œuvre des programmes d'action positive en faveur des *femmes* et des *minorités*. Entre 1990 et 1995, le « Merit Systems Protection Board » (le Conseil) constate dans plusieurs études que la fonction publique a réalisé des progrès louables en matière de représentativité inégalement répartis, toutefois, dans la structure d'emploi.

En 1996, les *Latino-américains* demeurent la seule minorité sous-représentée. Ils forment 6 % de l'effectif, alors qu'ils sont 10,5 % dans la population active. En 1997, pour améliorer leur situation, le Conseil recommande notamment de créer des postes de débutants, s'assurer que les gestionnaires ont toute l'information utile, au regard de la représentation des minorités, que les m/o consacrent plus de ressources à l'embauche de latino-américains qualifiés, que l'on aide les m/o à identifier les possibilités d'emploi, que l'on diffuse plus d'information, qu'on aide au placement d'étudiants et de stagiaires, développe le mentorat et qu'on facilite leur intégration à la gestion.

En 1998, le profil des fonctionnaires fédéraux, excluant les Postes est décrit comme suit : les femmes sont représentées à 44,4 %, les minorités à 29,7 % (dont noirs 16,7 %; hispaniques 6,4 %; Asiatiques et insulaires du Pacifique 4,5 %; autochtones 2,1 %). On compte 7,1 % de personnes handicapées.

NOUVELLE-ZÉLANDE[8]

En 1972, le gouvernement adopte l'« Equal Pay Act ». En 1988, l'équité en emploi devient une obligation légale. Chaque dirigeant de ministère ou organisme doit développer et rendre public son programme et faire rapport annuellement à la Commission (« State Services Commission »). En 1996, la plupart des ministères ou organismes ont des pratiques bien établies en matière d'équité. Le portrait des groupes cibles montre que la fonction publique reflète globalement la composition de la population active. Toutefois ce n'est pas la réalité dans certains m/o et les efforts seront concentrés sur ceux-ci.

En 1997, le gouvernement adopte une nouvelle Politique : « *EEO Policy to 2010, Future directions of EEO in the New-Zeland public services* ». La Commission adopte une méthode d'évaluation de la performance globale des dirigeants des ministères ou organismes, dont l'équité en emploi est dorénavant une composante. En 1997, la présence des *femmes* a atteint 54,3 %, celle des *Maoris* 11,5 %. Celles des *gens des Îles du Pacifique* 4,4 % et des *autres minorités ethniques* a peu changé avec 3,7 %. Les *personnes handicapées* représentent 11,8 %.

En 1998, chaque ministère ou organisme produira un état de situation de l'équité et un plan pour réaliser les objectifs de l'an 2000. Chacun devra ensuite faire rapport de la situation annuellement à la Commission et mettre à jour les plans jusqu'en 2005, puis jusqu'en 2010.

SUÈDE[8]

En 1980, le gouvernement adopte la Loi sur l'égalité des chances qui régit *l'égalité entre les sexes* dans la vie professionnelle. Les aspects de la conciliation travail-famille y sont inclus. En 1981, le Parlement approuve le Programme d'action national pour faire face aux problèmes des *personnes handicapées*. En 1986, l'adoption de la Loi anti-discrimination veut lutter contre toute *discrimination ethnique*. En 1992, les employeurs de 10 salariés et plus sont tenus d'établir un plan annuel d'égalité des chances prévoyant des actions concrètes et mesurables. En 1994, les employeurs sont tenus, tous les ans de procéder à une étude des disparités salariales selon le sexe et à les faire disparaître, lorsque non justifiées. Le gouvernement charge une commission d'étudier la répartition des ressources financières entre les hommes et les femmes. L'objectif est d'acquérir une meilleure connaissance de l'impact de la politique économique sur la situation des hommes et des femmes. Les recommandations devaient être déposées en 1997. D'autres projets visent à accroître le nombre d'hommes dans des professions à dominante féminine.

En 1998, le « Rapport mondial sur le développement humain » de l'ONU classe la Suède au 1er rang pour l'indice de la participation sociale des femmes. On y rapporte 38,9 % femmes aux postes d'encadrement et de direction.

---

[7] Source : site Web

RECOMMANDATIONS

7. CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

Depuis vingt ans, les mesures qui visent l'égalité des chances en emploi dans la fonction publique québécoise ont facilité l'augmentation de la représentation des femmes, mais 75 % d'entre elles se retrouvent toujours concentrées dans la catégorie d'emplois du personnel technique et de bureau (vs 35 % des hommes). En effet, même si leur représentation a augmenté dans les autres catégories d'emplois, elles sont toujours sous-représentées dans les emplois d'encadrement, ainsi que dans les secteurs d'emploi professionnels et non traditionnels. Pour les membres des communautés culturelles, les personnes handicapées, les autochtones et les anglophones, les résultats indiquent que ceux-ci ne sont toujours pas présents en juste proportion de leur disponibilité dans la population active.

Le Québec n'est pas le seul à ne pas atteindre une juste représentation et une équitable progression de carrière des différents groupes qui composent sa population, mais parmi ceux auxquels on l'a comparé, dans le même contexte administratif de décroissance, sa performance demeure faible. Les grands constats à la base de cette situation : le manque de persistance dans les intentions et le manque de priorité accordé au sujet.

Diverses raisons expliquent cette situation mais le problème principal n'en est pas un de compétence des clientèles cibles. À l'appui de cela, mentionnons les observations à l'effet que les personnes handicapées se qualifient aux examens en proportion de l'ensemble des candidatures, que les membres des minorités visibles ont, de façon générale un degré de scolarité plus élevé que l'ensemble des Québécois et sont, dans la population active, proportionnellement plus nombreux à être diplômés universitaires[8] . Ajoutons enfin, que le taux de réussite des femmes aux moyens d'évaluation lors de concours de cadre serait légèrement supérieur à celui des hommes[9].

Nous pouvons penser que, depuis vingt ans, les nombreuses politiques, mesures, programmes et les plans mis en place par le gouvernement ont suffisamment véhiculé les principes et les justifications de l'accès à l'égalité en emploi et que l'heure est maintenant à l'atteinte de résultats plus significatifs.

Le gouvernement a pris connaissance du rapport déposé par la CDPDJ[10] concernant les programmes d'accès à l'égalité en janvier 1999 et s'est déclaré fermement décidé à tendre vers une juste représentation de la diversité québécoise. Au cours de l'année 1999, il a adopté de nouvelles mesures administratives et l'Assemblée nationale a voté, à l'unanimité, le projet de loi 51 qui modifie la *Loi sur la fonction publique* et la *Loi sur l'imputabilité des sous-ministres et dirigeants d'organismes publics*. Les conditions de succès sont maintenant réunies : engagement au plus haut niveau décisionnel et responsabilisation du niveau le plus près de l'action.

RECOMMANDATIONS

Considérant les résultats présentés dans ce bilan quant à la composition actuelle de l'effectif de la fonction publique et la situation de la diversité québécoise dans la population active qui peut s'illustrer de la façon suivante : les femmes (52 %), les anglophones (langue maternelle anglaise : 8 %),[11] les minorités visibles (6 %), les minorités ethniques (7 %) et les autochtones (1 %) [12];

Considérant les observations du Bilan de janvier 1999, déposé par la CDPDJ et les recommandations adressées au gouvernement;

Considérant que le gouvernement a déjà reconnu la situation inacceptable de la sous-représentation de la diversité québécoise dans la fonction publique;

Considérant que le gouvernement a adopté au printemps 1999, une série de nouvelles mesures administratives visant à améliorer l'accès à l'emploi et à accélérer l'atteinte d'une représentation plus équitable de la diversité québécoise;

---

[8] « Projet de Bilan de l'expérience québécoise des programmes d'accès à l'égalité », Direction de la participation civique, ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, compilation spéciale à partir du recensement 1996, 30 octobre 1998.
Et « Un Québec pour tous ses citoyens : les défis actuels d'une société pluraliste » Avis du Conseil des relations interculturelles, 3 février 1997.

[9] « Sommaire de recherche : La présence des femmes dans les emplois de cadre supérieur dans la fonction publique québécoise », de Francine Létourneau, Direction de la recherche, Office des ressources humaines juin 1996.

[10] « Les programmes d'accès à l'égalité au Québec, bilan et perspectives », CDPDJ, décembre 1998.

[11] Statistique Canada, recensement 1996 : personnes ayant déclaré l'anglais comme langue maternelle.

[12] Statistique Canada, données du recensement 1996, compilation de la CDPDJ.

Considérant que, pour renforcer ces mesures, l'Assemblée nationale a adopté le 11 novembre 1999 le projet de loi 51 qui modifie la *Loi sur la fonction publique* et la *Loi sur l'imputabilité des sous-ministres et dirigeants d'organismes publics* pour faciliter la nomination des membres des groupes cibles qualifiés sur les listes de déclaration d'aptitudes et requérir des ministères et organismes de rendre compte annuellement du niveau d'atteinte des objectifs en matière d'accès à l'égalité en emploi;

Considérant que d'autres questions demeurent et que les mesures adoptées doivent être complétées pour assurer à tous les groupes cibles une égalité de traitement en emploi et des chances égales de progression de carrière ;

Le Conseil du trésor a mandaté son Secrétariat pour consulter les partenaires gouvernementaux concernés afin d'élaborer la nouvelle version des programmes d'accès à l'égalité en emploi dans la fonction publique et du Plan d'embauche du gouvernement du Québec pour les personnes handicapées, pour la période 2000-2005, sur la base des lignes directrices suivantes :

1. La nouvelle version consistera en un programme unifié qui couvrira l'ensemble des groupes de la société québécoise qui sont sous-représentés dans la fonction publique et pour lesquels des mesures de support seraient avantageuses pour y faciliter leur accès, leur insertion et leur progression de carrière.

2. La CDPDJ recommandant de remplacer l'appellation « Communautés culturelles », la consultation permettra de déterminer l'expression de remplacement la plus appropriée.

3. Le nouveau programme comportera une section générale qui traitera des aspects de communication, de consultation et de gestion du programme , communs à toutes les clientèles. Les autres sections seront spécifiques et contiendront, pour chaque clientèle cible, les données qui leur sont propres. Selon le cas, on retrouvera : les objectifs de représentation et les taux d'embauche basés sur les données les plus récentes de Statistique Canada, les mesures de soutien en emploi et celles pour faciliter la progression de carrière.

4. Les définitions des groupes cibles seront harmonisées aux définitions proposées par la CDPDJ et utilisées par Statistique Canada afin de faciliter l'établissement des données de gestion requises à la préparation et au suivi du programme tels les bassins de disponibilité de candidatures, les objectifs de représentation et les taux d'embauche.

5. Le programme inclura, lorsque pertinent, des objectifs de représentation et des taux d'embauche qui s'appliqueront à tous les statuts d'emploi : réguliers, occasionnels, étudiants, étudiants stagiaires, programme de stages pour nouveaux diplômés.

6. Le programme énoncera une stratégie responsabilisante à l'égard des ministères et organismes, dans la foulée des récentes décisions gouvernementales : attentes signifiées et reddition de comptes obligatoire.

7. Le Secrétariat du Conseil du trésor fournira le support requis aux ministères et organismes pour élaborer leur plan d'action ministériel et suivre la progression dans l'atteinte des objectifs.

8. Le programme permettra aux ministères et organismes de favoriser la recherche d'équilibre interne dans l'atteinte des objectifs de représentation fixés pour les groupes cibles.

9. Le programme tiendra compte des consensus qui émergeront des travaux du Comité interministériel conduit par le MRCI.

10. Après avoir été proposé au Conseil du trésor, le nouveau programme sera soumis pour consultation aux syndicats, tel que prévu dans les conventions collectives, ainsi qu'aux associations d'employés et de cadres de la fonction publique.

11. Il sera soumis pour avis à la CDPDJ, conformément à la Charte, avant d'être soumis pour approbation finale au Conseil du trésor.

12. Le Secrétariat informera régulièrement le Conseil du trésor de la progression des travaux.

13. Le Conseil des ministres sera informé de la teneur du rapport avant son dépôt à l'Assemblée nationale et, subséquemment, de la progression des travaux de révision des programmes.